COMMISSAIRE À LA DÉONTOLOGIE POLICIÈRE

UNE CONDUITE PROFESSIONNELLE DANS LE RESPECT DES DROITS DE CHACUN

RAPPORT ANNUEL DE GESTION

2016-2017

Québec

Cette publication est rédigée par le
Commissaire à la déontologie policière

Note : Dans le présent document, le masculin englobe les deux genres et est utilisé pour alléger le texte.

Ce document est imprimé à l'aide d'encre écologique
sur du papier composé de fibres recyclées.

Dépôt légal – 2017
Bibliothèque nationale du Québec
Bibliothèque nationale du Canada
ISBN-13 : 978-2-550-78976-5 (PDF)
ISBN-13 : 978-2-550-78977-2 (imprimé)
ISSN 1191-2000

© Gouvernement du Québec, 2017

Tous droits réservés pour tous pays.
La reproduction par quelque procédé que ce soit
et la traduction, même partielles, sont interdites
sans l'autorisation du Commissaire à la déontologie policière.

Monsieur Jacques Chagnon
Président de l'Assemblée nationale
Hôtel du Parlement
Québec

Monsieur le Président,

J'ai l'honneur de vous présenter le Rapport annuel de gestion du Commissaire à la déontologie policière pour l'exercice financier qui a pris fin le 31 mars 2017.

Veuillez agréer, Monsieur le Président, l'expression de mes salutations distinguées.

Ministre des Affaires municipales et de l'Occupation du territoire,
ministre de la Sécurité publique et
ministre responsable de la région de Montréal,

(Original signé)

MARTIN COITEUX

Québec, septembre 2017

Monsieur Martin Coiteux
Ministre des Affaires municipales et de l'Occupation du territoire,
ministre de la Sécurité publique et
ministre responsable de la région de Montréal
2525, boulevard Laurier
Québec (Québec) G1V 2L2

Monsieur le Ministre,

J'ai le plaisir de vous soumettre le Rapport annuel de gestion du Commissaire à la déontologie policière.

Ce rapport rend compte des activités du Commissaire pour l'exercice financier 2016-2017.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Ministre, l'expression de mes sentiments distingués.

Le Commissaire à la déontologie policière,

(Original signé)

Marc-André Dowd, avocat

Québec, août 2017

TABLE DES MATIÈRES

Message du Commissaire 1
Déclaration sur la fiabilité des données contenues dans le rapport 2
Faits saillants 3

1. Le Commissaire à la déontologie policière 4
   1.1 *La mission* 4
   1.2 *Le contexte* 5
   1.3 *La composition et l'organisation* 6
   1.4 *L'organigramme du Commissaire à la déontologie policière* 7

2. Présentation des résultats 2016-2017 8
   2.1 *Le Plan stratégique 2016-2020* 8
   Enjeu 1 10
   Orientation 10
   Enjeu 2 14
   Orientation 14
   2.2 *La Déclaration de services aux citoyens* 20
   2.3 *Le Plan d'action de développement durable 2008-2015* 24

3. Les réalisations 29
   3.1 *L'accessibilité des services* 29

4. Le processus de traitement des plaintes 32
   4.1 *Le dépôt des plaintes, analyse préliminaire et décision du commissaire* 33
   4.2 *La conciliation* 42
   4.3 *Les enquêtes* 47
   4.4 *Les demandes de révision* 53
   4.5 *Les activités judiciaires* 54
   4.6 *Les demandes d'excuse des policiers* 57
   4.7 *Le développement de l'approche préventive* 58

5. Les ressources 62
   5.1 *L'utilisation des ressources humaines* 62
   5.2 *Les ressources financières et la facturation des services* 65
   5.3 *Les ressources informationnelles* 67
   5.4 *Le suivi de la mise en œuvre des standards sur l'accessibilité du Web* 67

6. Application de certaines lois, règlements et politiques 68
   6.1 *L'accès à l'information* 68
   6.2 *La protection des renseignements personnels* 69
   6.3 *Le Plan d'action gouvernemental sur la diversité : une valeur ajoutée* 70
   6.4 *L'accès aux services pour les personnes handicapées* 72
   6.5 *La politique linguistique* 72
   6.6 *L'éthique et la déontologie* 73
   6.7 *Les engagements et les réalisations concernant l'allègement réglementaire et administratif pour les entreprises* 73
   6.8 *La politique de financement des services publics* 73
   6.9 *Les moyens pris pour actualiser la politique de santé des personnes au travail* 74
   6.10 *La reddition de comptes en matière d'accès à l'égalité en emploi* 74

ANNEXE 1 79
ANNEXE 2 84

Tableaux

Tableau 1 : Nombre d'appels reçus 21
Tableau 2 : Aide et consultations dispensées aux citoyens 30
Tableau 3 : Reproches formulés Code de déontologie des policiers du Québec 2016-2017 36
Tableau 4 : Nature des décisions rendues lorsque les dossiers sont refusés à la suite de l'examen préliminaire 40
Section 1 : Conditions d'application du Code de déontologie prévues à la Loi sur la police 40
Section 2 : Désistement, refus ou omission de collaborer du plaignant 40
Section 3 : Motifs de refus d'enclencher le processus déontologique 41
Tableau 5 : Motifs de prolongation des délais de conciliation 45
Tableau 6 : Motifs de prolongation des délais des enquêtes 50
Tableau 7 : Motifs pour mettre fin à une enquête pour l'année 2016-2017 52
Tableau 8 : Décisions du commissaire à la suite d'une demande de révision 53
Tableau 9 : Nombre de dossiers menant au dépôt de citations 54
Tableau 10 : Décisions du Comité de déontologie policière statuant sur l'aspect dérogatoire ou non-dérogatoire d'une conduite reprochée 55
Tableau 11 : Nombre de dossiers du Commissaire ayant donné lieu à des jugements de la Cour du Québec 55
Tableau 12 : Nombre de chefs en fonction des articles du Code de déontologie des policiers du Québec 57
Tableau 13 : Avis émis en vertu de l'article 12 reçus en 2016-2017 par service de police 60
Tableau 14 : Résultats du suivi des avis émis aux citoyens en vertu de l'article 12 en 2016-2017 61
Tableau 15 : Répartition de l'effectif par grand secteur d'activité pour la période du 1er avril 2016 au 31 mars 2017 62
Tableau 16 : Répartition des dépenses totales destinées à la formation et au développement du personnel par champ d'activité 63
Tableau 17 : Évolution des dépenses en formation 63
Tableau 18 : Nombre d'employés admissibles à la retraite sans réduction 63
Tableau 19 : Nombre de départs volontaires en 2016-2017 64
Tableau 20 : Taux d'absence pour maladie en 2016-2017 64
Tableau 21 : Dépenses et évolutions par secteurs d'activités ou par orientations stratégiques 65
Tableau 22 : Frais remboursables facturés entre le 1er avril 2013 et le 31 mars 2017 66
Tableau 23 : Nombre et nature des demandes d'accès à l'information reçues en 2016-2017 68
Tableau 24 : Nombre et nature des décisions rendues 68
Tableau 26 : Nombre total des personnes embauchées, selon le statut d'emploi, au cours de la période 2016-2017 75
Tableau 27 : Embauches de membres de groupes cibles 2016-2017 75
Tableau 28 : Évolution du taux d'embauche global des membres des groupes cibles par statut d'emploi 76
Tableau 29 : Évolution de la représentativité des membres des groupes cibles au sein de l'effectif régulier -résultats comparatifs au 31 mars de chaque année 76
Tableau 30 : Taux d'embauche des femmes en 2016-2017 par statut d'emploi 76
Tableau 31 : Taux de représentativité des femmes dans l'effectif régulier au 31 mars 2017 77

Graphiques

Graphique 1 : Nombre de plaintes reçues, par exercice 33
Graphique 2 : Évolution du délai moyen de traitement des plaintes, de 2012 à 2017, en jours 34
Graphique 3 : Répartition des plaintes par corps de police 2016-2017 35
Graphique 4 : Décisions quant à l'orientation des plaintes après examen préliminaire, en pourcentage 38
Graphique 5 : Évolution du délai moyen de prise de décisions à la suite de l'examen préliminaire, de 2012 à 2017, en jours 39
Graphique 6 : Nombre de conciliations décrétées par exercice 43
Graphique 7 : Évolution du délai de conciliation, en jours, par exercice 44
Graphique 8 : Résultats des séances de conciliation, par exercice 46
Graphique 9 : Nombre d'enquêtes décrétées, par exercice 47
Graphique 10 : Pourcentage de dossiers d'enquête actifs, semi-actifs et inactifs en 2016-2017 48
Graphique 11 : Délais moyens des enquêtes, en jours, par exercice 49
Graphique 12 : Orientation des plaintes après enquête, par exercice 51

MESSAGE DU COMMISSAIRE

La dernière année a vu s'opérer une transition au bureau du Commissaire à la déontologie policière. En toute fin d'année financière, le 13 mars 2017, je débutais mon mandat de cinq ans à titre de Commissaire. C'est donc dire que les résultats qui sont présentés dans ce document sont attribuables à la gouvernance de mon prédécesseur, Me Paul Larochelle, dont je salue ici la gestion rigoureuse et les orientations claires.

Dans un contexte de réorganisation administrative importante, cette année fut également marquée par une longue grève des juristes membres de l'association Les avocats et notaires de l'État québécois (LANEQ). Le conflit de travail, qui a touché le cœur des activités du Commissaire à la déontologie policière, laisse sa marque sur certains résultats présentés. Les véritables effets sur les délais de traitement des plaintes des citoyens se feront cependant ressentir au cours du prochain exercice.

Cela dit, en dépit de ce contexte difficile, tout le personnel s'est serré les coudes et a redoublé d'ardeur, animé par la noble mission de l'organisation d'assurer le respect des droits et libertés des citoyens et la conduite professionnelle de ceux qui sont assujettis au Code de déontologie des policiers du Québec. En ce sens, les résultats présentés sont remarquables. On notera une amélioration des délais de traitement à l'étape de l'analyse préliminaire. Les efforts en ce sens doivent être poursuivis à toutes les étapes de traitement des plaintes des citoyens.

L'année 2016-2017 fut également la première année d'application de notre nouveau plan stratégique 2016-2020, dont nous présentons les premiers résultats dans ce rapport. Plusieurs chantiers ont été initiés et seront poursuivis au cours du prochain exercice. L'accent mis sur le volet préventif de la mission du Commissaire à la déontologie policière apparaît déjà prometteur. Au-delà du volet répressif, qui consiste à punir les conduites dérogatoires au Code de déontologie des policiers, comment peut-on travailler en amont, afin d'éviter qu'elles ne se produisent ? Information, sensibilisation et formation seront certainement à l'ordre du jour au cours des prochaines années. J'ajouterai une préoccupation particulière à l'égard de l'accessibilité de notre recours pour les personnes vulnérables.

Bref, les défis sont nombreux et stimulants. Mais, je suis confiant que des progrès seront observés. L'équipe qui m'entoure est solide, experte, formée de gens qui ont à cœur la réalisation de notre mission. C'est un plaisir et un privilège de travailler avec eux. C'est aussi, à mon avis, un gage de réussite.

(Original signé)

Marc-André Dowd, avocat

Commissaire à la déontologie policière

DÉCLARATION SUR LA FIABILITÉ DES DONNÉES CONTENUES DANS LE RAPPORT

DÉCLARATION DU COMMISSAIRE À LA DÉONTOLOGIE POLICIÈRE

Les renseignements contenus dans ce rapport annuel de gestion relèvent de notre responsabilité. Nous nous sommes par conséquent assurés de leur fiabilité.

Aussi, à notre connaissance, le Rapport annuel de gestion 2016-2017 du Commissaire à la déontologie policière :

- décrit fidèlement la mission, les mandats, les valeurs et les orientations stratégiques du Commissaire à la déontologie policière;
- présente les résultats de nos réalisations en regard de notre déclaration de services aux citoyens, de nos axes stratégiques et de notre plan annuel de gestion des dépenses;
- soumet des données exactes auxquelles nous apportons des précisions en bas de page si nécessaire.

Nous déclarons donc que le présent rapport annuel de gestion décrit la situation telle qu'elle se présentait au 31 mars 2017.

Le Commissaire à la déontologie policière,

(Original signé)

Marc-André Dowd, avocat

Québec, août 2017

FAITS SAILLANTS

Accessibilité aux services

- Le site Internet du Commissaire a été consulté 45 324 fois au cours du présent exercice, alors qu'au cours de l'année 2015-2016, nous avions comptabilisé un total de 41 667 visites. Il s'agit d'une augmentation de fréquentation de près de 9 %.

- Notre système de visioconférence nous a permis de tenir 59 rencontres et réunions entre membres du personnel des bureaux de Québec et de Montréal ou avec des gens de l'extérieur, collaborateurs ou citoyens.

- Nous observons une augmentation du nombre de plaintes reçues de près de 8 %. Ce sont 1 781 plaintes qui ont été déposées en 2016-2017, en comparaison de 1 655 plaintes au cours de l'exercice précédent.

Performance de l'organisation

- Un nouveau plan stratégique pour la période 2016-2020 a été déposé à l'Assemblée nationale en décembre 2016.

- Les délais de traitement globaux des dossiers se sont améliorés, passant en moyenne de 133 jours en 2015-2016 à 125 jours au cours de 2016-2017.

- Les délais de traitement des dossiers à l'étape de l'examen et de l'analyse préliminaire sont passés de 102 jours en 2015-2016 à 67 jours en 2016-2017.

- Le Commissaire a décrété 146 enquêtes au cours de 2016-2017, ce qui représente une augmentation de 18,7 %.

- Sur le plan administratif, le Commissaire a dégagé un excédent budgétaire et respecté les cibles d'effectifs qui lui ont été autorisées. La révision de ses processus s'est poursuivie et la facturation électronique des services de conciliation et d'enquête a été instaurée.

PARTIE 1

1. LE COMMISSAIRE À LA DÉONTOLOGIE POLICIÈRE

1.1 LA MISSION

Le système de déontologie policière assure l'application du Code de déontologie des policiers du Québec[1]. Ce Code détermine les devoirs et les normes de conduite des policiers, agents de protection de la faune, constables spéciaux, contrôleurs routiers et enquêteurs de l'Unité permanente anticorruption (UPAC) dans l'exercice de leurs fonctions lorsqu'ils sont en rapport avec le public. Il s'applique aussi aux policiers du Québec lorsqu'ils exercent leurs fonctions dans une autre province ou territoire et, dans une certaine mesure en raison d'adaptations nécessaires, aux policiers d'autres provinces ou territoires qui sont autorisés, en vertu d'une autorisation dispensée conformément à la loi, à exercer leurs fonctions au Québec.

Deux autorités de surveillance civile indépendantes le composent :

- le Commissaire à la déontologie policière;
- le Comité de déontologie policière (tribunal déontologique).

LA MISSION ET LES VALEURS DU COMMISSAIRE À LA DÉONTOLOGIE POLICIÈRE

Le Commissaire à la déontologie policière est une organisation gouvernementale indépendante composée de civils qui a comme mission d'assurer le respect du Code de déontologie des policiers du Québec en recevant, examinant et traitant avec impartialité, indépendance, transparence et rigueur les plaintes formulées à l'endroit des policiers, agents de protection de la faune, constables spéciaux, contrôleurs routiers et enquêteurs de l'UPAC qui auraient contrevenu au Code de déontologie des policiers du Québec.

[1] *Le texte du Code de déontologie des policiers du Québec est présenté à l'annexe 1*

Au terme de l'aide accordée aux citoyens pour formuler leur plainte, de l'examen préliminaire des plaintes, de la conciliation des parties, de l'enquête sur les allégations formulées par les plaignants et de l'évaluation de la suffisance de la preuve disponible pour citer un policier devant le Comité de déontologie policière, le Commissaire dispose à son seul niveau, de plus de 90 % du volume des plaintes dont le système déontologique policier est saisi. En outre, à la suite d'une citation, c'est aussi le Commissaire qui assure les représentations devant le Comité de déontologie policière et, s'il y a appel, devant la Cour du Québec.

Toutefois, il est important de souligner que le Commissaire ne peut se saisir de lui-même d'une affaire. Il ne peut agir sans plainte d'une personne, demande d'enquête du ministre de la Sécurité publique ou décision définitive d'un tribunal canadien déclarant un policier coupable d'une infraction criminelle constituant également une dérogation au Code de déontologie.

De plus, il convient de faire observer que les décisions du Commissaire de clore un dossier sont motivées par écrit et sujettes, à la demande du plaignant, à une procédure de révision interne ou externe.

Par ailleurs, le Commissaire peut faire des recommandations pour remédier ou prévenir toute situation préjudiciable constatée et formuler des observations pour améliorer la conduite d'un policier, d'un agent de protection de la faune, d'un constable spécial, d'un contrôleur routier ou d'un enquêteur de l'UPAC.

Enfin, on retiendra que le Comité de déontologie policière est un tribunal administratif spécialisé chargé de réviser les décisions du Commissaire après enquête et de décider sur citation, à la suite d'une audience publique, si la conduite de l'intimé constitue un acte dérogatoire au Code de déontologie. Le cas échéant, le Comité impose une sanction. Ses décisions sur citation sont appelables à la Cour du Québec.

1.2 Le contexte

La sécurité est une des missions essentielles de l'État. À cette fin, les forces de l'ordre qui y participent sont investies de larges pouvoirs. Dans une société démocratique, ceux-ci doivent être exercés conformément au droit, notamment en respectant les libertés et les droits fondamentaux des citoyens. Dès lors, assurer la sécurité implique la recherche d'un équilibre entre l'efficacité nécessaire au maintien de l'ordre et le respect des droits et libertés des citoyens.

Dans un Québec de plus en plus diversifié, tout comme on le constate pour d'autres groupes, les policiers ne sont pas à l'abri des préjugés et stéréotypes qui peuvent circuler. Les changements liés à l'accentuation du caractère multiculturel du Québec tendent à générer des tensions entre les minorités et les policiers. Le Commissaire demeure sensible au phénomène du profilage racial et participe aux actions initiées par le gouvernement dans le « Plan d'action gouvernemental sur la diversité : une valeur ajoutée ».

Il est par ailleurs intéressant d'observer l'influence des médias sociaux sur les activités du Commissaire. Depuis près de cinq ans, on observe que nombre de plaintes visant un même événement, souvent formulées dans les mêmes termes, sont transmises au Commissaire dans une courte période de temps. Il est maintenant fréquent qu'on dirige le Commissaire vers des enregistrements vidéo diffusés sur Internet. Plusieurs plaignants n'auront ainsi jamais été témoins des incidents qu'ils dénoncent ce qui, à certains égards, oblige le Commissaire à revoir ses processus d'examen et démarches d'enquête.

Le nouveau plan stratégique 2016-2020 du Commissaire met l'accent sur l'importance de bien faire connaître les services offerts ainsi que sur la nécessité de rejoindre certaines clientèles assujetties au Code de déontologie, dans un but de prévention.

1.3 LA COMPOSITION ET L'ORGANISATION

1.3.1 Le Commissaire et le Commissaire adjoint

Un Commissaire et un Commissaire adjoint sont nommés par le gouvernement pour un mandat d'au plus cinq ans. Le Commissaire adjoint exerce les pouvoirs qui lui sont délégués par le Commissaire. Les mandats du Commissaire et du Commissaire adjoint peuvent être renouvelés.

En l'absence ou en cas d'incapacité d'agir du Commissaire, celui-ci est remplacé par le Commissaire adjoint.

1.3.2 Le personnel du Commissaire

Le Commissaire a pu compléter cet exercice financier en comptant sur la collaboration et l'expertise de 29 employés réguliers répartis au sein de trois directions et de deux bureaux, l'un à Québec et l'autre à Montréal.

1.4 L'ORGANIGRAMME DU COMMISSAIRE À LA DÉONTOLOGIE POLICIÈRE

PARTIE 2

2. PRÉSENTATION DES RÉSULTATS 2016-2017

2.1 LE PLAN STRATÉGIQUE 2016-2020

Bien que le Plan stratégique 2016-2020 du Commissaire n'ait été déposé qu'en décembre 2016 à l'Assemblée nationale, la plupart des choix stratégiques de l'organisation avaient été faits au 1er avril 2016. Ainsi, la présente reddition de comptes fait état des résultats obtenus à l'égard des objectifs qui y sont communiqués, établis pour la période commençant le 1er avril 2016 et se terminant le 31 mars 2020.

Le tableau suivant présente le sommaire des résultats du plan stratégique au 31 mars 2017.

SOMMAIRE DES RÉSULTATS DU PLAN STRATÉGIQUE

OBJECTIF	INDICATEUR	CIBLE PRÉVUE AU PLAN STRATÉGIQUE	RÉSULTATS 2016-2017
OBJECTIF 1.1	**Indicateur 1.1**		
Accroître la visibilité de l'organisme	Nombre de visites sur le site Internet	35 000 visites pour 2015-2016 : Augmentation de 2 % par an pour les années subséquentes	45 324 visites
OBJECTIF 1.2	**Indicateurs 1.2**		
Promouvoir les connaissances des règles déontologiques auprès des policiers, des agents de protection de la faune, des constables spéciaux, des enquêteurs de l'UPAC ainsi que des étudiants	a) Nombre de personnes sensibilisées lors d'activités de formation dans les établissements d'enseignement	Augmentation de 10 % du nombre de personnes sensibilisées lors d'activités de formation dans les établissements d'enseignement et auprès des groupes visés entre 2016-2017 et 2019-2020	a) 22 personnes
	b) Nombre de personnes sensibilisées lors d'activités de formation auprès des groupes visés par le Code de déontologie des policiers du Québec		b) 175 personnes
OBJECTIF 2.1	**Indicateurs 2.1**		
Actualiser les processus administratifs utilisés dans le cadre du traitement des plaintes, entre autres à l'aide des technologies de l'information	a) Recommandations mises en place à la suite des évaluations effectuées	80 % des recommandations des évaluations effectuées avant le 31 mars 2018	Cet indicateur n'a pu être évalué.
	b) Maintenir le seuil des dépenses allouées au traitement des plaintes	Maintenir le seuil atteint en 2015-2016	Des travaux sont en cours afin de définir une méthode adéquate d'évaluation du coût moyen de revient d'une plainte.
	c) Taux de satisfaction de la clientèle quant à la prestation des services offerts	Augmenter le taux de 2 points entre la première mesure en 2016-2017 et la deuxième en 2018-2019	Des travaux préparatoires visant à mesurer le taux de satisfaction de la clientèle ont été amorcés.
OBJECTIF 2.2.1	**Indicateur 2.2.1**		
Favoriser une augmentation de la productivité par une utilisation optimale des ressources	Durée moyenne de traitement des plaintes à l'étape de l'analyse préliminaire visant à respecter le délai prévu par la loi	2016-2017 : 86 jours 2017-2018 : 71 jours 2018-2019 : 56 jours 2019-2020 : 40 jours	67 jours
OBJECTIF 2.2.2	**Indicateur 2.2.2**		
Favoriser la mobilisation et la rétention de la main-d'œuvre	Taux de satisfaction des employés au travail	Amélioration de 3 % entre 2016-2017 et 2019-2020	Des travaux préparatoires visant à constituer le questionnaire qui sera soumis aux employés ont été amorcés.
OBJECTIF 2.2.3	**Indicateur 2.2.3**		
Optimiser les pratiques de gestion	Indice d'intégration de la gestion axée sur les résultats	Augmenter de 10 % le résultat de 2017-2018 par rapport à celui de 2015-2016	Le Secrétariat du Conseil du trésor n'a pas encore communiqué au Commissaire les résultats obtenus.

ENJEU 1

UNE MEILLEURE CONNAISSANCE DE L'ORGANISME PAR LE PUBLIC ET LES GROUPES VISÉS PAR LE CODE DE DÉONTOLOGIE DES POLICIERS DU QUÉBEC

Depuis sa création en 1990, le Commissaire à la déontologie policière multiplie ses actions en vue de contribuer à la protection des citoyens, et ce, dans le respect des droits et libertés de chacun.

La collaboration des citoyens demeure essentielle à son action puisque le Commissaire ne peut agir que lorsqu'une plainte lui est formulée.

L'apport des citoyens à son rôle de surveillance est essentiel. Dans le but de développer cette collaboration, le Commissaire entend poursuivre ses efforts qui visent à favoriser l'accessibilité au système déontologique.

Le Commissaire vise également à être mieux connu des groupes qui sont soumis au Code de déontologie des policiers du Québec dans un but de prévention et afin que les normes de service et de conscience professionnelle atteignent les plus hauts standards d'excellence.

Accroître les actions préventives en déontologie policière demeure une priorité de notre exercice stratégique, notamment au regard des questions d'intérêt général, dont le profilage racial et les autres formes de discrimination.

ORIENTATION

Promouvoir le rôle et la mission du Commissaire à la déontologie policière ainsi que le Code de déontologie des policiers du Québec

AXE D'INTERVENTION 1 : INFORMATIONS AUX CITOYENS

Objectif

Accroître la visibilité de l'organisme

Indicateur

Nombre de visites sur le site Internet

Nombre de visites sur le site Internet

Notre site Internet a été consulté 45 324 fois au cours de 2016-2017, alors qu'au cours de 2015-2016, il avait été visité 41 667 fois.

La cible établie vise une augmentation de 2 % pour chaque année d'application du plan stratégique. En 2016-2017 l'augmentation a été de près de 9 %. La cible est donc atteinte.

AXE D'INTERVENTION 2 : INFORMATION AUX GROUPES VISÉS PAR LE CODE DE DÉONTOLOGIE DES POLICIERS DU QUÉBEC

Objectif

Promouvoir la connaissance des règles déontologiques auprès des policiers, des agents de protection de la faune, des constables spéciaux, des contrôleurs routiers, des agents de l'UPAC ainsi qu'auprès des étudiants.

Indicateurs

a) Nombre de personnes sensibilisées lors d'activités de formation dans les établissements d'enseignement

b) Nombre de personnes sensibilisées lors d'activités auprès de groupes visés par le Code de déontologie des policiers du Québec

a) Nombre de personnes sensibilisées lors d'activités de formation dans les établissements d'enseignement

Au cours de la dernière année, le Commissaire a participé à l'enseignement dispensé à vingt étudiants de l'Université de Sherbrooke. Cette présence s'est inscrite dans le cadre d'un cours intitulé « Relations de travail dans les organisations policières » et portait sur le système déontologique québécois.

Le Commissaire a également accordé une entrevue à deux étudiants du programme de techniques policières du Cegep François-Xavier-Garneau qui devaient présenter un travail dans le cadre de leurs études.

Le Commissaire est à évaluer sa stratégie concernant la sensibilisation lors d'activités de formation dans les établissements d'enseignement.

b) Nombre de personnes sensibilisées lors d'activités auprès de groupes visés par le Code de déontologie policière

Le Commissaire a participé à plusieurs rencontres où de l'information relative au système déontologique a été transmise aux participants. Ainsi, le Commissaire a rencontré pas moins de 140 personnes lors de colloques réunissant des directeurs de tous les corps de police, des directeurs des corps de police autochtones et des directeurs des affaires internes des services de police.

Le Commissaire a également donné une formation en déontologie policière à 25 contrôleurs routiers.

Une formation a été offerte au Centre d'intégration des minorités culturelles à 10 personnes.

Dans son plan stratégique 2016-2020, le Commissaire a retenu pour cible, d'ici le 31 mars 2020, une augmentation de 10 % du nombre de personnes sensibilisées dans le cadre d'activités de formation. Compte tenu de l'importance de l'objectif stratégique poursuivi, le Commissaire choisit de réviser cette cible. Ainsi, c'est plutôt une augmentation annuelle de 10 % qui sera visée.

ENJEU 2

DÉVELOPPEMENT DURABLE, NOUVELLES TECHNOLOGIES ET RÉALISATION DE LA MISSION SUR L'ENSEMBLE DU TERRITOIRE

Le Commissaire, dans le cadre de ses opérations, offre des services de conciliation et d'enquête dont les coûts sont défrayés par les services de police.

Dans un souci de ne pas alourdir les charges financières facturées pour accomplir ces volets de sa mission, le Commissaire s'est engagé à ce que les membres de son personnel utilisent à meilleur escient, les nouvelles technologies de communication.

Le Commissaire vise également à maintenir le seuil du coût moyen de traitement d'une plainte, qui pour l'année de référence 2015-2016, s'établissait à 1 743 $.

Le Commissaire entend de plus améliorer le délai moyen du traitement d'une plainte à l'étape de l'analyse préliminaire.

Enfin, l'organisation comptant sur une main-d'œuvre qualifiée, mais dont les effectifs ont été réduits, doit voir à ce que soit favorisée sa polyvalence, tout en mettant en place des mesures qui amélioreront la satisfaction au travail de ses membres.

ORIENTATION

Offrir des services efficaces et performants

AXE D'INTERVENTION 1 : RÉVISION DES PROCESSUS ADMINISTRATIFS ET TECHNOLOGIQUES

Objectif

Actualiser les processus administratifs utilisés dans le cadre du traitement des plaintes, entre autres à l'aide des technologies de l'information

Indicateurs

a) Recommandations mises en place à la suite des évaluations effectuées

b) Total des dépenses réelles de l'organisation / Maintenir le seuil des dépenses allouées au traitement des plaintes

c) Taux de satisfaction de la clientèle quant à la prestation des services offerts

a) Recommandations mises en place à la suite des évaluations effectuées

Avec l'aide de professionnels du Ministère de la Sécurité publique, le Commissaire a entrepris l'examen des tâches et processus utilisés par chacun des membres de son personnel.

À l'origine, il était prévu que des recommandations soient formulées au Commissaire par les professionnels du Ministère, en vue d'optimiser sa performance organisationnelle. C'est dans cet esprit que cet indicateur a été conçu. Toutefois, les travaux entrepris ont évolué dans un sens différent. Les professionnels du Ministère ont agi davantage en soutien aux travaux de révision des processus, sans que des recommandations formelles ne soient émises. Compte tenu de cet état de fait, cet indicateur ne sera donc pas réévalué lors des exercices subséquents.

b) Total des dépenses réelles de l'organisation / Maintenir le seuil des dépenses allouées au traitement des plaintes

Le Commissaire a choisi comme objectif de maintenir le seuil des dépenses allouées au traitement des plaintes à celui atteint en 2015-2016. En cours d'exercice, il a été convenu de plutôt viser le maintien du coût moyen de traitement d'une plainte.

En 2016-2017, le Commissaire a mené des travaux en vue de comparer et de rendre compte de l'atteinte de l'objectif. Un premier document a été produit permettant de quantifier, à chaque étape du traitement d'une plainte, le coût moyen de traitement. Un premier résultat a été obtenu pour l'exercice 2015-2016, mais une analyse supplémentaire est requise afin de vérifier la fiabilité de cette mesure. Des travaux sont menés en ce sens.

c) Taux de satisfaction de la clientèle quant à la prestation des services offerts

Un sondage visant à mesurer la satisfaction de la clientèle du Commissaire sera administré au cours de la prochaine année.

Ce sondage visera à mesurer la satisfaction des personnes qui ont fait affaires avec le Commissaire quant à l'accueil reçu, la qualité et la clarté de la communication, le déroulement du processus et la réponse aux attentes.

En 2016-2017, des travaux préparatoires au sondage ont été menés. Une première mesure de la satisfaction sera prise en 2017-2018, une seconde en 2019-2020.

Le Commissaire vise à augmenter de deux points sur dix la mesure de satisfaction entre ces deux démarches de sondage.

AXE D'INTERVENTION 2 : L'ORGANISATION DU TRAVAIL ET L'ACCÈS À LA FORMATION

Objectif 1

Favoriser une augmentation de la productivité par une utilisation optimale de ressources

Indicateur

Durée moyenne de traitement des plaintes à l'étape de l'analyse préliminaire en vue de respecter le délai prévu par la loi

La Loi fixe un délai de 40 jours pour conclure l'étape de l'examen et de l'analyse préliminaire de la plainte. Au terme de cette première étape dans le processus de traitement du dossier, le plaignant est informé de l'orientation préconisée par le Commissaire : refus de la plainte, référence à une conciliation ou référence à une enquête.

Au cours de 2016-2017, les délais s'établissaient à 66,7 jours en moyenne, alors qu'ils étaient de l'ordre de 102,4 jours en 2015-2016. Il s'agit d'une diminution du délai de l'ordre de 34,9 %. Une réorganisation de l'équipe prenant en charge les analyses préliminaires a permis l'atteinte de ce résultat.

Objectif 2

Favoriser la mobilisation et la rétention de la main-d'œuvre

Indicateur

Taux de satisfaction des employés au travail

Afin de mesurer la satisfaction des employés au travail, le commissaire entend administrer un sondage qui leur permettra d'exprimer leurs opinions de façon anonyme.

Des travaux de préparation du questionnaire ont été amorcés à la fin de 2016-2017 et les résultats seront recueillis en 2017-2018. Un autre sondage devrait être administré aux membres du personnel en 2019-2020.

La cible est une amélioration de 3 % du taux de satisfaction entre les deux sondages.

Objectif 3

Optimiser les pratiques de gestion

Indicateur

Indice d'intégration de la gestion axée sur les résultats

L'indice d'intégration de la gestion axée sur les résultats est calculé et remis par le Secrétariat du Conseil du Trésor aux organismes et ministères qui ont, à chaque année, à compléter le questionnaire « Collecte d'information concernant l'application de la Loi sur l'administration publique. »

L'information pour l'année financière 2015-2016 a été acheminée récemment au Secrétariat du Conseil du Trésor. Le Commissaire rendra compte des résultats obtenus dans le cadre de son prochain rapport annuel de gestion.

2.2 LA DÉCLARATION DE SERVICES AUX CITOYENS

La Déclaration de services aux citoyens décrit des engagements qui portent essentiellement sur l'accueil et l'assistance, de même que sur le traitement des dossiers déontologiques.

Afin de bien servir la population et de constamment nous améliorer, les engagements que nous avons pris dans notre Déclaration de services aux citoyens s'énoncent ainsi :

- aider le citoyen à formuler et à soutenir sa plainte;
- traiter la plainte avec diligence, impartialité et équité en tenant compte des règles établies par la loi et la jurisprudence;
- répondre rapidement aux appels ou autres communications;
- communiquer avec les parties dans un langage clair et de façon à ce qu'elles puissent exercer utilement leurs droits;
- être courtois et respectueux envers tous les intervenants du processus déontologique;
- respecter les délais prescrits par la loi ou, sinon, justifier les circonstances exceptionnelles;
- diriger vers les services appropriés les questions qui ne sont pas de notre compétence;
- faciliter l'expression des attentes et commentaires à l'endroit de nos services;
- protéger l'information et les documents qui doivent demeurer confidentiels.

Notre déclaration de services indique, par ailleurs, les délais à l'intérieur desquels les citoyens peuvent s'attendre à obtenir réponse à leurs demandes.

2.2.1 La réception des appels

Prise d'un appel téléphonique en moins de 30 secondes

Au cours de 2016-2017, le Commissaire a dénombré 4 092 appels téléphoniques reçus.

TABLEAU 1 : NOMBRE D'APPELS REÇUS

ANNÉE FINANCIÈRE	NOMBRE D'APPELS
2012-2013	3 371
2013-2014	3 348
2014-2015	3 509
2015-2016	2 695[2]
2016-2017	**4 092**

Notre organisation ne compte pas sur un système automatisé de suivi des appels reçus quotidiennement. Les données sont recueillies manuellement par les membres du personnel.

Deux employés sont affectés à la réception des appels téléphoniques pendant les heures d'ouverture des bureaux. La déclaration de services aux citoyens du Commissaire prévoit que la prise d'appels doit se faire dans un délai de 30 secondes. Toutefois, le Commissaire ne dispose d'aucun système qui lui permet de mesurer cette donnée.

En revanche, le Commissaire dispose d'un outil de gestion de l'information qui permet le suivi de tous les dossiers. Un citoyen peut donc être informé rapidement de l'état d'avancement de son dossier.

---

[2] *En raison d'une réorganisation administrative, une partie de la cueillette de ces données a malheureusement été omise, ce qui explique la différence du nombre d'appels téléphoniques enregistrés par rapport à l'année précédente et à l'année 2016-2017.*

Retour d'un appel dans un délai d'une journée ouvrable

Lorsqu'un employé ne peut prendre un appel, il effectue un retour d'appel dans les 10 minutes suivantes si un message a été laissé dans sa boîte de messagerie vocale. Par ailleurs, lorsqu'un tel message est laissé hors des heures d'ouverture, un suivi est fait au cours de la journée ouvrable suivante.

Toutefois, le Commissaire ne dispose d'aucun système qui lui permet de mesurer le respect de cet engagement.

Répondre à une demande d'information ou d'assistance reçue par courrier, télécopieur ou courriel dans un délai de 3 jours ouvrables

Les demandes d'information ou d'assistance sont adressées au Commissaire majoritairement par voie téléphonique. Quant aux demandes d'information par courrier, télécopieur ou courriel, elles sont traitées dans les meilleurs délais.

En 2016-2017 le Commissaire ne disposait d'aucun système qui lui permettait de mesurer le respect de l'engagement de répondre aux demandes d'information ou d'assistance dans un délai de trois jours ouvrables. Toutefois, afin de vérifier le respect de cet engagement, il entend mettre en place au cours de l'année 2017-2018 un exercice de vérifications aléatoires.

Lorsque les demandes sont assimilées à des demandes d'accès à l'information, au sens de la Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels (RLRQ, chapitre A-2.1), elles sont traitées en fonction du délai prévu par cette loi.

Il convient de souligner qu'aide et assistance sont également accordées aux citoyens qui se présentent à nos bureaux, soit pour y formuler et y déposer une plainte ou tout autre document nécessaire au traitement de leur dossier ou encore, pour obtenir de l'information. Le personnel du Commissaire a ainsi, au cours de l'année 2016-2017, prêté assistance à 205 personnes.

2.2.2 Le traitement des dossiers déontologiques

Respecter les délais prescrits par la loi ou, sinon, justifier les circonstances exceptionnelles

Lorsqu'il reçoit une plainte, le Commissaire en accuse réception par écrit. Le délai moyen dans lequel cet avis est transmis a été de 6,8 jours en 2016-2017.

La loi indique que l'étape de l'analyse préliminaire doit être terminée dans un délai de 40 jours de la réception d'une plainte. En 2016-2017 le délai moyen s'établissait à 67 jours.

Toutefois, lorsqu'est dépassé le délai de 40 jours, le Commissaire transmet aux plaignants une lettre pour en expliquer le prolongement.

La loi prévoit que le travail en conciliation doit être complété dans un délai de 45 jours à compter de la décision de référer le dossier en conciliation. Les séances de conciliation ont été tenues dans un délai moyen de 67 jours en 2016-2017, ce qui constitue une augmentation par rapport à 2015-2016, alors que ce délai était de 52 jours. La grève des juristes est ici en cause.

Quant aux enquêtes, la loi indique qu'elles doivent être complétées dans un délai maximal de 180 jours. En 2016-2017, les enquêtes du Commissaire ont été terminées dans un délai moyen de 245 jours[3]. D'une manière générale, des délais requis pour obtenir des documents ou pour rencontrer des témoins expliquent cet écart.

---

[3] *Par ailleurs, du nombre d'enquêtes considéré dans les calculs, 45 dossiers ont été exclus, car liés à des enquêtes indépendantes, à des enquêtes criminelles ou à des processus judiciaires sur lesquels le Commissaire n'a aucun contrôle.*

2.3 Le Plan d'action de développement durable 2008-2015

Le Commissaire a continué la mise en œuvre de son Plan d'action de développement durable 2008-2015 conformément à la Loi sur le développement durable (RLRQ, chapitre D-8.1.1). Ce plan permet de répondre aux orientations gouvernementales en cette matière et a été prolongé pour la période 2016-2017.

Des travaux visant à élaborer un nouveau plan d'action de développement durable répondant aux exigences gouvernementales ont débuté au cours de 2016-2017.

2.3.1 Les activités réalisées au cours de l'exercice

Les activités réalisées au cours de l'exercice 2016-2017 sont les suivantes :

Informer, sensibiliser, éduquer, innover

Objectif gouvernemental :

Mieux faire connaître le concept et les principes de développement durable et favoriser le partage des expériences et des compétences en cette matière, ainsi que l'assimilation des savoirs et savoir-être qui en facilitent la mise en œuvre.

Objectif organisationnel :

Sensibiliser son personnel aux principes de développement durable et le mobiliser en vue de contribuer à la stratégie gouvernementale.

	Gestes	Suivis
Action 1 **Mettre en œuvre des activités contribuant à la réalisation du Plan gouvernemental de sensibilisation et de formation du personnel.**	• Présenter la démarche gouvernementale et le Plan d'action du Commissaire au personnel de l'organisation.	**Réalisé**
	• Aborder le sujet lors des rencontres régulières, par exemple, sous forme de « *capsules* » expliquant la stratégie gouvernementale et donner de l'information sur l'état d'avancement du Plan d'action du Commissaire.	**Entrepris**
	• Rappeler périodiquement au personnel les directives, politiques et pratiques du Commissaire en matière de développement durable.	**Entrepris**
Cibles et indicateurs	**100 % du personnel doit être mobilisé, en veillant à toutes les rencontres du Comité de direction et des unités administratives, à présenter l'état d'avancement du Plan d'action du Commissaire et à rappeler les directives, politiques et pratiques afférentes.**	
Résultats de l'année	**100 % du personnel a été mobilisé. Des discussions et rappels ont été effectués lors des rencontres du Comité de direction.**	

Produire et consommer de façon responsable

Objectif gouvernemental :

Appliquer des mesures de gestion environnementale et une politique d'acquisitions écoresponsables au sein des ministères et organismes gouvernementaux.

Objectif organisationnel :

Favoriser l'adoption de directives et de pratiques écoresponsables dans les activités courantes.

	Gestes	Suivis
Action 2 Mettre en œuvre des pratiques et des activités contribuant aux dispositions de la Politique pour un gouvernement écoresponsable. ▹ Réduire la consommation d'énergie dans les transports.	▹ Privilégier l'utilisation des transports en commun. ▹ Favoriser la location des véhicules les plus écologiques. ▹ Interdire le « surclassement » lors de la location des véhicules. ▹ Limiter l'utilisation des véhicules personnels. ▹ Accroître les contrôles pour s'assurer du caractère essentiel et économique (ex. : regroupement des dossiers) des déplacements. ▹ Réduire les rencontres en personne pour les réunions du Comité de direction et les différentes unités administratives, en procédant par conférences téléphoniques et visioconférences.	Entrepris
▹ Favoriser la gestion optimale des ressources et des matières résiduelles.	▹ Optimiser les options d'alimentation des ordinateurs. ▹ Assurer, lorsque possible, la fermeture de l'éclairage sur les lieux de travail et dans les locaux non occupés. ▹ Renforcer nos pratiques de récupération multimatière.	Réalisé
▹ Réduire l'utilisation du papier.	▹ Promouvoir la réutilisation. ▹ Utiliser l'impression recto verso. ▹ Privilégier la lecture à l'écran. ▹ Accentuer nos échanges en ligne et les transmissions électroniques de documents.	Entrepris

▹ Acquérir des biens et des services de façon écoresponsable.	▹ Utiliser les guides d'achat de manière à faire des choix de consommation éclairés. ▹ Favoriser les produits recyclés, recyclables ou rechargeables. ▹ Informer les fournisseurs de biens et services des nouvelles exigences.	Entrepris
Cibles et indicateurs	Trois gestes concrets doivent être annuellement accomplis dans le sens des objectifs gouvernementaux et organisationnels sur la gestion environnementale et l'acquisition écoresponsable.	
Résultats de l'année	Le Commissaire a poursuivi ses initiatives écologiques en matière de transmission de correspondance et autres. Les demandes de documents opérationnels auprès des services de police se font maintenant presqu'exclusivement par courriel. Notamment, en matière de demande d'accès à l'information, les dossiers sont documentés et traités essentiellement par voie électronique. La visioconférence est utilisée pour la majorité de nos réunions à l'interne, réduisant ainsi les coûts de déplacements. Le nombre de kilomètres en transport évité pour l'ensemble de nos effectifs s'élève à 29 500 km. L'ensemble du personnel a été sensibilisé aux pratiques écoresponsables et invité à participer à différentes activités de sensibilisation. Le Commissaire a amorcé la rédaction de son nouveau plan de développement durable, et ce, conformément à la stratégie gouvernementale.	

Prévenir et réduire les inégalités sociales et économiques

Objectif gouvernemental : Soutenir la création, la production et la diffusion de tous les secteurs du système culturel québécois afin d'en assurer le développement		
Objectif organisationnel : Valoriser le travail des artistes québécois au sein du Commissaire à la déontologie policière.		
	Gestes	**Suivis**
Action 3 Faire la promotion d'événements culturels et soutenir le travail d'artistes québécois.	▹ Afficher dans les bureaux du Commissaire différents événements culturels. ▹ Procéder à l'achat d'œuvres québécoises lors d'activités de reconnaissance pour les employés totalisant plus de 25 ans de service auprès du gouvernement du Québec et pour ceux qui prennent leur retraite. Remise de cadeaux de créations québécoises lors d'événements spéciaux.	Entrepris Aucune œuvre de création québécoise n'a été acquise en 2016-2017.
Cibles et indicateurs	100 % du personnel doit être informé et sensibilisé à l'importance de la culture québécoise dans une perspective de développement durable.	
Résultats de l'année	100 % du personnel a été informé du plan d'action révisé, visant à y inclure une nouvelle action reliée à l'Agenda 21 de la culture.	

PARTIE 3

3. LES RÉALISATIONS

3.1 L'ACCESSIBILITÉ DES SERVICES

3.1.1 L'aide et les consultations dispensées aux citoyens

Le Commissaire a, au cours des dernières années, développé des moyens afin d'aider les citoyens à exercer leurs droits en déontologie policière.

Depuis novembre 2007, les citoyens peuvent soumettre une plainte en ligne par le biais de notre site Internet. Ils peuvent également nous transmettre de la même façon des réponses et des demandes de révision ou encore, des demandes d'accès à l'information.

Le Commissaire avait, en 2015-2016, procédé à des modifications de son site Internet, ce qui lui a permis de se distinguer du Comité de déontologie policière avec qui il partage toutefois encore sa page d'accueil.

Par ailleurs, pendant les heures d'ouverture des bureaux de Québec et de Montréal, un enquêteur est disponible pour répondre au téléphone ou pour rencontrer les plaignants afin de les renseigner sur le processus déontologique et de les soutenir pour la formulation de leurs plaintes.

Enfin, rappelons qu'une ligne sans frais facilite les demandes d'information et nos communications avec les personnes vivant en région.

Le Tableau 2 qui suit présente le nombre de demandes d'aide ou de consultation répondues par le Commissaire, par téléphone et en personne, pour chacun des bureaux de Québec et Montréal.

TABLEAU 2 : AIDE ET CONSULTATIONS DISPENSÉES AUX CITOYENS

ANNÉES	TÉLÉPHONES		ENTREVUES		TOTAL
	Montréal	*Québec*	*Montréal*	*Québec*	
2012-2013	1 082	2 289	224	249	**3 844**
2013-2014	1 028	2 320	202	119	**3 669**
2014-2015	2 379	1 130	169	28	**3 706**
2015-2016	1 962	733[4]	144	28[5]	**2 867[6]**
2016-2017	**2 411**	**1 681**	**139**	**66**	**4 297**

3.1.2 Le développement de nos communications externes

Une des clés d'un système de surveillance civile est sans contredit l'appui et la collaboration du public. Or, dans la mesure où un citoyen ne tire généralement aucun avantage personnel de sa plainte en déontologie policière, nous ne pouvons à cette fin que faire appel au sens civique des plaignants et témoins pour nous assurer de leur soutien tout au long du processus. Dans ce contexte, la contribution des groupes de citoyens voués à la défense des droits et libertés est un élément précieux.

Aussi, le Commissaire se doit d'être accessible aux citoyens en prenant les moyens utiles pour faire connaître le système déontologique et pour renforcer le lien de confiance à son égard, notamment celui des minorités. Le Commissaire se doit d'assurer aux membres des communautés ethniques, une accessibilité réelle au système de déontologie policière. Le Commissaire est du reste conscient du déficit de confiance qu'il a à surmonter à leur égard.

---

[4] *En raison d'une réorganisation administrative au cours de l'année 2015-2016, la collecte manuelle du nombre d'appels reçus de même que celle des visiteurs avait été partiellement omise, ce qui explique la nette augmentation constatée en 2016-2017.*

[5] *Idem*

[6] *Idem*

Un besoin de développer davantage nos communications avec les minorités découle, notamment, de la problématique du profilage racial. Il est donc important que les individus qui se sentent lésés par certains comportements policiers : discrimination, profilage racial ou racisme, connaissent l'existence des recours en déontologie policière, en reconnaissent la valeur et ne craignent pas de les exercer.

Afin d'assurer une meilleure visibilité, le Commissaire a diffusé au cours du dernier exercice, huit communiqués de presse où il expose quelques-uns des résultats obtenus au terme de procédures judiciaires.

Un suivi de l'actualité permet de constater que les travaux du Commissaire suscitent de l'intérêt auprès des médias. Ainsi, on relève que des décisions judiciaires où le Commissaire était partie ont été commentées à au moins 132 reprises dans les médias écrits.

PARTIE 4

4. LE PROCESSUS DE TRAITEMENT DES PLAINTES

1. Les décisions du Commissaire peuvent être rendues par délégation par le Commissaire adjoint. Lorsqu'un droit de révision peut être exercé auprès du Commissaire, c'est le Commissaire adjoint qui rendra habituellement la décision initiale.

2. À cette étape, le plaignant peut demander au Commissaire de réviser la décision. Celle-ci sera alors finale et sans appel.

3. À cette étape, le plaignant peut demander la révision d'une décision rendue par le Commissaire auprès du Comité de déontologie policière.

4.1 Le dépôt des plaintes, analyse préliminaire et décision du commissaire

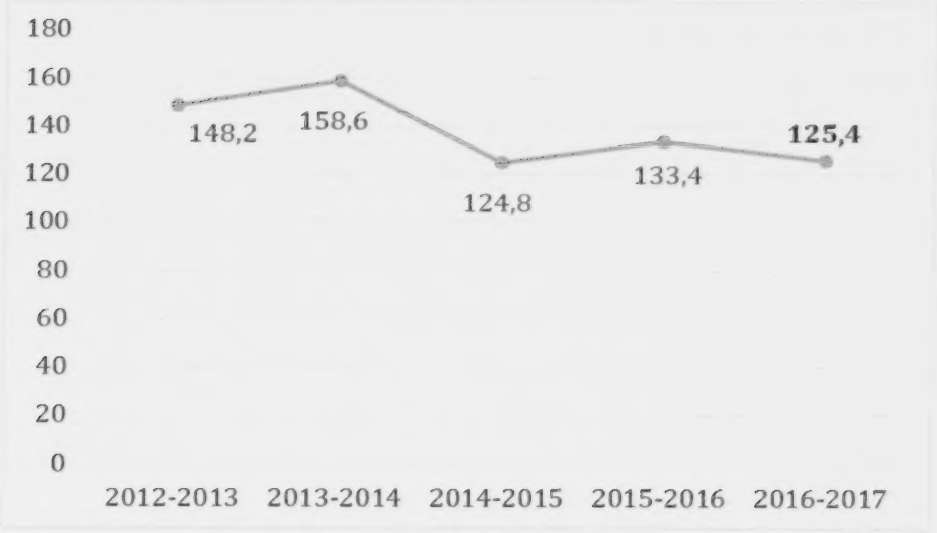
4.1.1 Le nombre de plaintes reçues et les délais globaux pour disposer des dossiers

Le nombre de plaintes reçues en 2016-2017 a connu une augmentation de l'ordre de 7,6 % par rapport à l'année précédente.

Graphique 1 : Nombre de plaintes reçues, par exercice

Le graphique 2 montre que les délais de traitement globaux moyens des dossiers ont diminué légèrement depuis 2015-2016.

GRAPHIQUE 2 : ÉVOLUTION DU DÉLAI MOYEN DE TRAITEMENT DES PLAINTES, DE 2012 À 2017, EN JOURS[7]

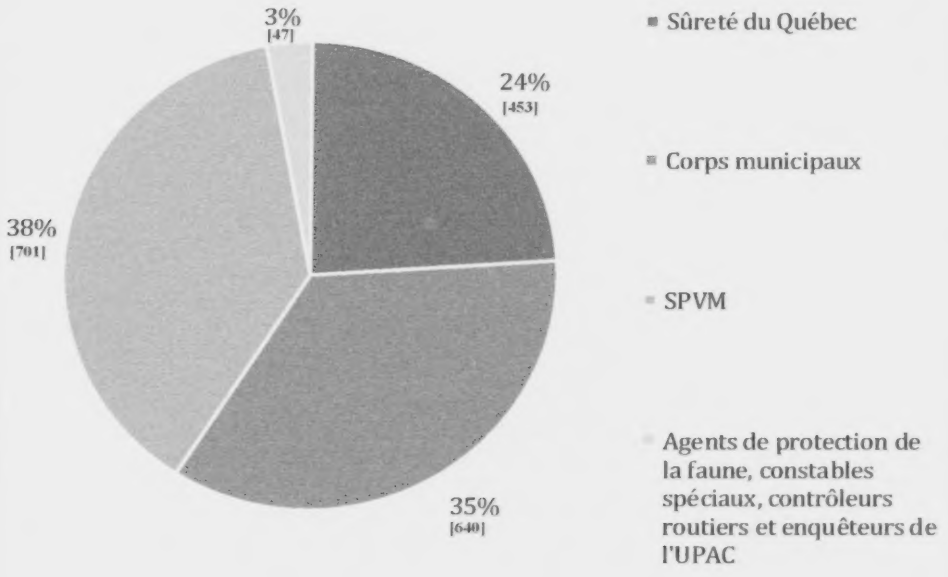


L'amélioration du délai de traitement à la première étape de l'analyse préliminaire explique ce résultat.

[7] *Le calcul des délais indiqués a été effectué sur le nombre de dossiers qui ont été terminés au cours de l'exercice financier 2016-2017,* soit 858.

4.1.2 La répartition des plaintes par corps de police et autres organisations assujetties à la juridiction du Commissaire

GRAPHIQUE 3 : RÉPARTITION DES PLAINTES PAR CORPS DE POLICE 2016-2017[8]



On constate que le SPVM ainsi que les corps de police municipaux sont visés par le plus grand nombre de plaintes à l'égard des personnes soumises au Code de déontologie de policiers du Québec.

[8] *Note : le nombre total de plaintes indiqué dans le graphique 3, soit 1841, est plus élevé que le nombre de plaintes reçues, soit 1781, car plusieurs dossiers visent plus d'un corps policier.*

4.1.3 La nature des reproches formulés à l'endroit des policiers, agents de protection de la faune, constables spéciaux, contrôleurs routiers et enquêteurs de l'UPAC

Le tableau 3 présente la répartition des reproches formulés en fonction de chacun des articles du Code de déontologie des policiers du Québec.

TABLEAU 3 : REPROCHES FORMULÉS
CODE DE DÉONTOLOGIE DES POLICIERS DU QUÉBEC
2016-2017

Nº	ARTICLES	%	Nb
5	Le policier doit se comporter de manière à préserver la confiance et la considération que requiert sa fonction.	58,0	1 033
6	Le policier doit éviter toute forme d'abus d'autorité dans ses rapports avec le public.	22,2	395
7	Le policier doit respecter l'autorité de la loi et des tribunaux et collaborer à l'administration de la justice.	15,0	267
8	Le policier doit exercer ses fonctions avec probité.	0,6	11
9	Le policier doit exercer ses fonctions avec désintéressement et impartialité et éviter de se placer dans une situation où il serait en conflit d'intérêts de nature à compromettre son impartialité ou à affecter défavorablement son jugement et sa loyauté.	0,2	4
10	Le policier doit respecter les droits de toute personne placée sous sa garde et éviter de lui montrer de la complaisance.	1,0	18
11	Le policier doit utiliser une arme et toute autre pièce d'équipement avec prudence et discernement.	3,0	53

De façon générale, le comportement des policiers, l'usage d'une autorité abusive et le non-respect de l'autorité de la loi et des tribunaux sont les trois principaux motifs de plaintes déposées auprès du Commissaire.

4.1.4 Les décisions prises après examen préliminaire des plaintes et leurs délais

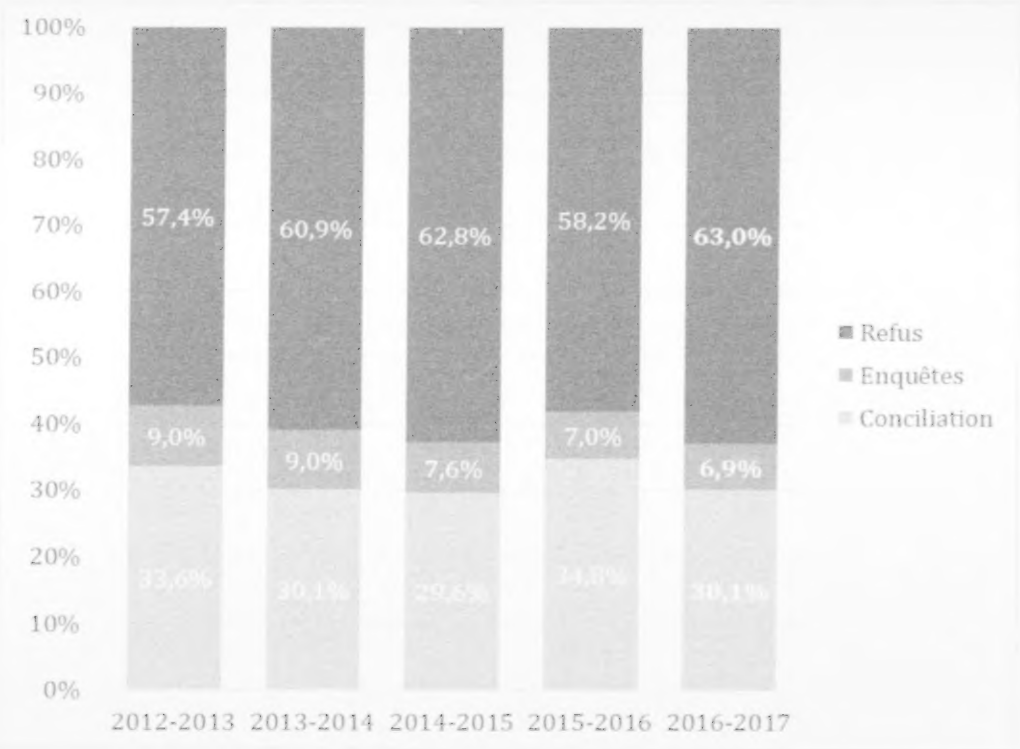
À la réception d'une plainte, le Commissaire dispose d'un délai de 40 jours pour procéder à son examen préliminaire. À cette fin, il constitue un dossier initial qu'il veut, dès cette étape, le plus complet possible. Ce dossier contient, notamment, l'information qui lui est communiquée par le plaignant ainsi que les documents policiers et judiciaires disponibles.

À la lumière de l'information recueillie, une des trois décisions suivantes sera prise conformément à la loi :

1. refuser la plainte,
2. la référer en conciliation ou
3. la référer en enquête.

Le Graphique 4 présente les décisions quant à l'orientation des plaintes après examen préliminaire, en pourcentage des décisions totales rendues.

GRAPHIQUE 4 : DÉCISIONS QUANT À L'ORIENTATION DES PLAINTES APRÈS EXAMEN PRÉLIMINAIRE, EN POURCENTAGE[9]



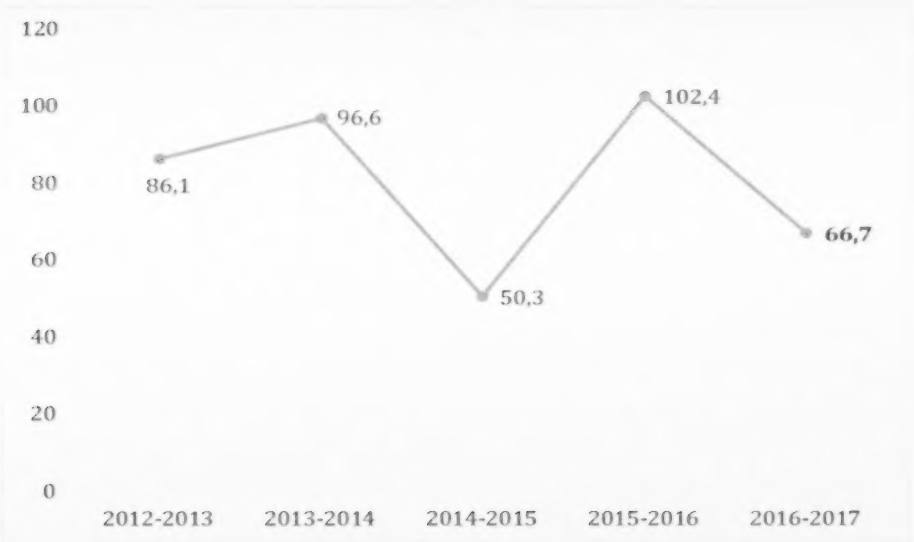
De façon générale, quelque 60 % des plaintes se voient refusées et pour environ 30 % de celles-ci, la conciliation est préconisée. Ces proportions sont restées assez stables depuis cinq ans.

---

[9] *Les pourcentages ici indiqués ont été établis en fonction d'un total de 1 924 dossiers, considérant que des dossiers constitués au cours de l'année précédente ont fait l'objet de décisions au cours du présent exercice financier. Étant donné la donnée peu significative du nombre de Désistements, cette information a été incluse sous la rubrique Refus. Ainsi pour les années financières 2012-2013 et 2014-2015, les pourcentages inscrits visant les désistements ont été ajoutés aux pourcentages visant les Refus.*

Le graphique 5 présente l'évolution du délai moyen de traitement à l'étape de l'analyse préliminaire.

GRAPHIQUE 5 : ÉVOLUTION DU DÉLAI MOYEN DE PRISE DE DÉCISIONS À LA SUITE DE L'EXAMEN PRÉLIMINAIRE, DE 2012 À 2017, EN JOURS[10]



Le délai moyen s'établissait à 66,7 jours en 2016-2017. Le Commissaire avait procédé, en janvier 2016, à l'embauche de deux nouveaux employés affectés à la Direction de l'analyse préliminaire. La réduction du délai observée est conséquente à ces embauches.

4.1.5 Les motifs de refus d'enclencher le processus déontologique

Au terme de l'analyse préliminaire, une plainte est refusée lorsqu'elle ne remplit pas les conditions d'application du système déontologique ou que le plaignant refuse ou omet de collaborer au traitement de sa plainte. Une plainte est également refusée lorsqu'elle présente un caractère frivole, vexatoire ou de mauvaise foi ou lorsque les circonstances révélées par l'analyse préliminaire ne permettent pas d'engager utilement le processus déontologique.

Le tableau 4 rend compte des principaux motifs pour lesquels des dossiers sont clos. Un dossier, en pratique, peut avoir considéré plusieurs aspects de sorte que nous n'avons retenu aux fins de nos statistiques que le motif principal des décisions.

---

[10] *Le délai moyen de traitement des dossiers à la suite de l'examen préliminaire est calculé sur un nombre de 1 485 dossiers ayant franchi cette étape de traitement.*

TABLEAU 4 : NATURE DES DÉCISIONS RENDUES LORSQUE LES DOSSIERS SONT REFUSÉS À LA SUITE DE L'EXAMEN PRÉLIMINAIRE

SECTION 1 : CONDITIONS D'APPLICATION DU CODE DE DÉONTOLOGIE PRÉVUES À LA LOI SUR LA POLICE

	2012-2013	*2013-2014*	*2014-2015*	*2015-2016*	*2016-2017*
			(%)		
Prescription	6,9	4,0	8,0	8,0	**4,0**
Policier n'étant pas dans l'exercice de ses fonctions	0,7	1,0	1,0	1,0	**1,0**
Policier n'étant pas dans des rapports avec le public	1,0	1,0	1,0	1,0	**1,0**
Problème systémique au sein du corps de police ou autres organisations assujetties à la juridiction du Commissaire en l'absence de faute individuelle de la part d'un policier (ex. : efficacité ou qualité des services en général)	0,5	1,0	1,0	1,0	**1,0**
N'est pas un policier, un agent de protection de la faune, un contrôleur routier ou un constable spécial assermenté conformément à la Loi sur la police (ex. : membre de la GRC, employé de sécurité, agent des services correctionnels, etc.) ou un membre de l'UPAC	1,0	2,0	3,0	2,0	**3,0**

SECTION 2 : DÉSISTEMENT, REFUS OU OMISSION DE COLLABORER DU PLAIGNANT

	2012-2013	*2013-2014*	*2014-2015*	*2015-2016*	*2016-2017*
			(%)		
Désistement ou retrait de plainte	6,2	7,0	5,0	6,0	**8,0**
Refus ou omission de collaborer, malgré relance à cette fin, au processus d'examen (ex. : de répondre à des demandes de précisions essentielles au traitement)	13,0	10,0	15,0	8,0	**4,0**
Objection à la conciliation sans motif valable	1,9	1,0	1,0	1,0	**1,0**

SECTION 3 : MOTIFS DE REFUS D'ENCLENCHER LE PROCESSUS DÉONTOLOGIQUE

	2012-2013	*2013-2014*	*2014-2015*	*2015-2016*	*2016-2017*
			(%)		
Plainte frivole, vexatoire ou portée de mauvaise foi	2,1	2,0	2,0	2,0	**3,0**
Contestation de(s) constat(s) de la compétence des tribunaux pénaux	14,0	10,0	10,0	13,0	**10,0**
Insatisfait d'une intervention alors que le choix des moyens et/ou les conclusions des policiers étaient justifiés en fait et en droit	15,9	12,0	16,0	15,0	**24,0**
Insatisfait d'une enquête alors que le choix des moyens et/ou les conclusions des policiers étaient raisonnables en fait et en droit	5,7	3,0	4,0	5,0	**6,0**
Insatisfait d'un rapport d'accident alors que le choix des moyens et/ou les conclusions des policiers étaient appropriés	1,3	1,0	1,0	1,0	**0,0**
Comportement rapporté (gestes et/ou propos) n'était nettement pas suffisant pour constituer un manquement déontologique	9,2	16,0	9,0	14,0	**16,0**
Base factuelle des reproches formulés manifestement insuffisante, de sorte qu'engager le processus déontologique n'était d'évidence pas opportun	19,6	28,0	23,0	22,0	**18,0**
Plaignant satisfait des démarches entamées par le Commissaire pour régler le dossier, alors qu'il n'y avait pas manquement déontologique	1,0	1,0	-	-	-
TOTAL DES SECTIONS DU TABLEAU 4	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**

Il faut observer que la décision prise de clore un dossier après analyse préliminaire est motivée par écrit et sujette, à la demande du plaignant, à une procédure de révision interne. Les statistiques à cet égard apparaissent à la rubrique 4.4.1 « Les décisions prises à la suite d'une demande de révision ».

4.2 LA CONCILIATION

La conciliation permet d'établir une entente entre plaignant et policier(s) lorsque les versions semblent irréconciliables. Faisant part de leur perception respective de part et d'autre, les parties échangent en vue de parvenir à une entente et ainsi convenir d'un règlement satisfaisant.

4.2.1 Le nombre, les délais et le résultat des séances de conciliation

La loi établit que toute plainte recevable doit être soumise à la conciliation, mise à part celles qui, pour des motifs d'intérêt public, impliquent des évènements graves, tels la mort, des blessures graves, des infractions criminelles ou des cas de récidive. Le processus de conciliation a pour objectif de résoudre, par un règlement consensuel, la plainte formulée à l'encontre d'un ou de plusieurs policiers. Ce mode de règlement a démontré son efficacité à la satisfaction des parties. Ayant un caractère obligatoire pour le policier, le plaignant dispose toutefois de 30 jours pour faire valoir les motifs pour lesquels il croit que la conciliation n'est pas appropriée dans son cas.

Le Commissaire, après examen des motifs, peut :

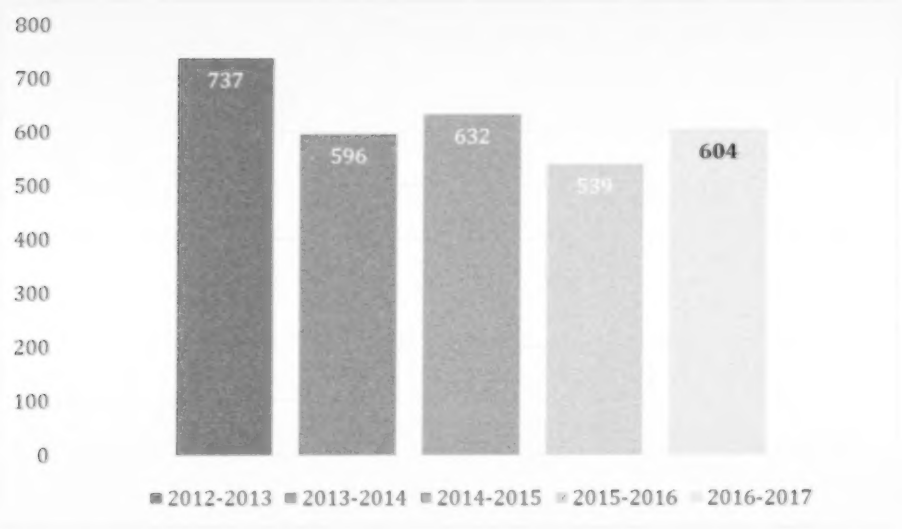
1. reconnaître la validité des motifs et soumettre la plainte en enquête,
2. rejeter les motifs et maintenir le dossier en conciliation malgré l'objection du plaignant,
3. rejeter la plainte à la suite d'un refus injustifié du plaignant de participer à la conciliation.

Cette dernière mesure n'est utilisée par le Commissaire qu'en ultime recours après qu'il ait tenté de convaincre le plaignant que la conciliation est appropriée dans son cas.

Signalons que des conciliations sont aussi décrétées à la suite de la décision du Commissaire d'accorder une demande de révision et, avec l'accord des parties, en cours ou au terme d'une enquête.

Le graphique 6 présente le nombre de conciliations décrétées au cours des dernières années.

GRAPHIQUE 6 : NOMBRE DE CONCILIATIONS DÉCRÉTÉES PAR EXERCICE

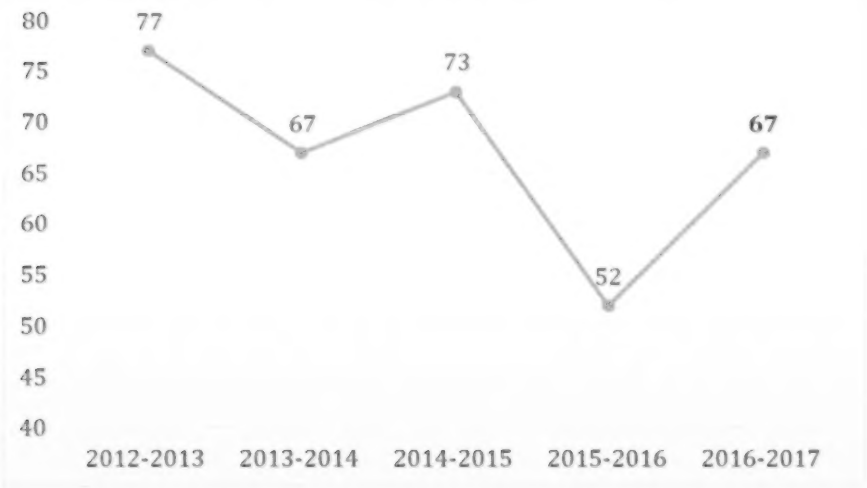


Le nombre de conciliations décrétées au cours du présent exercice, soit 604, comprend à la fois les conciliations décrétées après l'analyse préliminaire, soit 578, ce qui représente 30 % des décisions prises à cette étape, et les conciliations décrétées après révision par le Commissaire.

À compter du moment où le Commissaire soumet une plainte à la conciliation, le conciliateur dispose d'un délai de 45 jours pour mener ses travaux à terme. Cependant, le Commissaire peut autoriser une prolongation du délai prescrit et en fixer les modalités.

Le graphique 7 présente l'évolution du délai à l'étape de la conciliation au cours des dernières années.

GRAPHIQUE 7 : ÉVOLUTION DU DÉLAI DE CONCILIATION, EN JOURS, PAR EXERCICE



Le délai moyen requis pour la tenue d'une séance de conciliation est passé de 52 à 67 jours entre 2015-2016 et 2016-2017. Cette augmentation est attribuable à la grève des juristes et aux opérations effectuées avec un membre du personnel en moins.

Soulignons que si, en certains cas, les délais ont dû être prolongés au-delà de 45 jours, c'est à la suite d'une demande formelle et pour des motifs justifiables en vertu de la loi. Une attention particulière a été apportée aux demandes de remise des séances de conciliation afin d'éviter celles basées sur des motifs peu fondés.

Le tableau 5 présente les statistiques concernant les motifs de prolongation des délais à l'étape de la conciliation.

TABLEAU 5 : MOTIFS DE PROLONGATION DES DÉLAIS DE CONCILIATION

	2012-2013	*2013-2014*	*2014-2015*	*2015-2016*[11]	*2016-2017*
			(%)		
Difficulté à rejoindre une partie	8,2	11,0	25,0	-	-
Difficulté à rejoindre la partie plaignante	-	-	-	4,0	3,0
Difficulté à rejoindre la partie policière	-	-	-	3,0	1,0
Non-disponibilité d'une partie aux dates proposées	27,9	24,0	23,0	1,0	-
Non-disponibilité de la partie plaignante aux dates proposées				8,0	7,0
Non-disponibilité de la partie policière aux dates proposées				5,0	4,0
Incapacité d'une partie (maladie, absence prolongée, etc.)	17,5	24,0	14,0	-	-
Incapacité de la partie plaignante (maladie, absence justifiée, etc.)				3,0	3,0
Incapacité de la partie policière (maladie, absence prolongée, congé parental, arrêt de travail, mission à l'étranger, etc.)				8,0	5,0
Remise justifiée de la séance fixée	21,1	15,0	16,0	9,0	5,0
Contrainte administrative (région éloignée, restriction budgétaire, agenda des conciliateurs, etc.)				6,0	31,0
En attente des disponibilités de la partie plaignante				2,0	0,0
En attente des disponibilités de la partie policière				7,0	8,0
Première date utile pour les deux parties				27,0	27,0
Autres motifs	25,3	26,0	22,0	17,0	6,0
TOTAL	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**

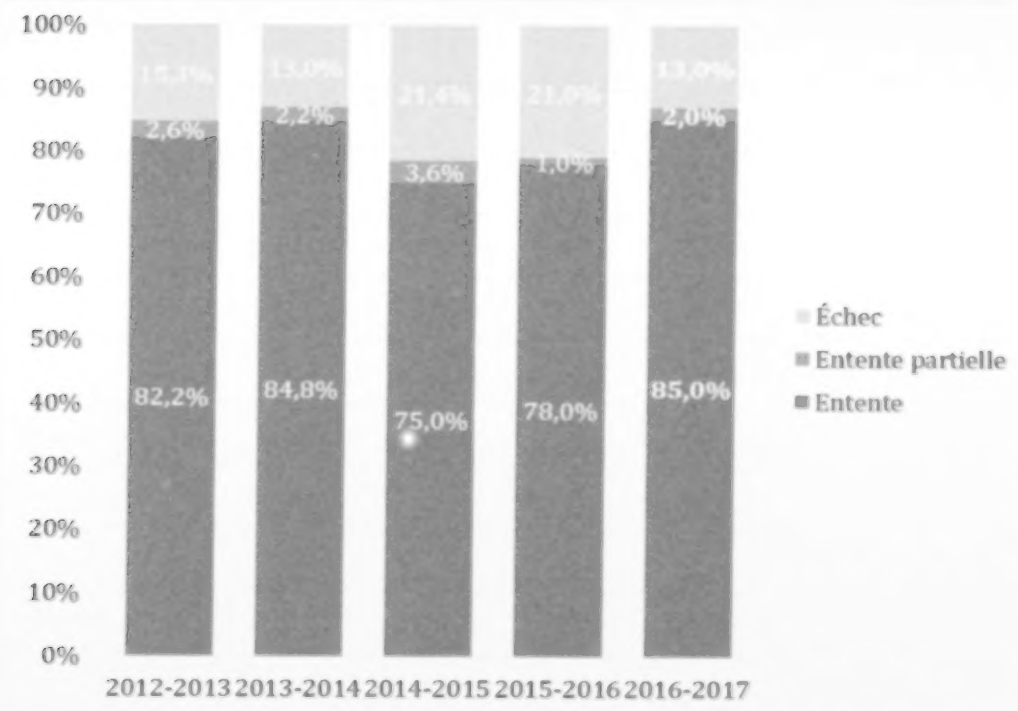
En 2016-2017, des contraintes d'agenda, essentiellement provoquées par la grève des juristes, ont entraîné la remise de plusieurs séances déjà fixées.

---

[11] *Les motifs de prolongation des délais de conciliation ont été précisés au cours de l'exercice financier 2015-2016.*

Ce sont 293 séances de conciliation qui ont été tenues au cours de 2016-2017. Quatre-vingt-cinq pourcent (85 %) de ces rencontres se sont réglées avec un accord des parties et 2 % se sont soldées par une entente partielle. Treize pourcent des séances ont échoué. Au 31 mars 2017, 320 dossiers étaient toujours en cours de traitement à l'étape de la conciliation.

GRAPHIQUE 8 : RÉSULTATS DES SÉANCES DE CONCILIATION, PAR EXERCICE[12]



Le succès[13] des séances de conciliation est toujours très satisfaisant. Il atteint cette année 87 %, ce qui constitue une amélioration par rapport à l'année précédente (79%).

Lorsqu'il y a échec, le dossier est retourné à la compétence du Commissaire. Après examen et à la lumière des travaux de conciliation, le Commissaire décide de poursuivre ou non le processus, alors soit il décrète une enquête, soit il clôt le dossier.

---

[12] Une erreur de frappe s'est glissée dans les données du graphique 8 du rapport annuel 2014-2015. La correction ramène le taux d'échec de 24,4 % à 21,4 %.

[13] Le taux de succès est calculé en considérant les dossiers dans lesquels il y a eu entente et entente partielle en proportion du nombre total des dossiers.

Des enquêtes ont été décrétées dans six dossiers après un échec en conciliation. Les autres affaires (33) ont été closes après révision du dossier.

On notera par ailleurs que 118 dossiers ont dû être fermés puisque les plaignants ne souhaitaient pas participer aux rencontres de conciliation.

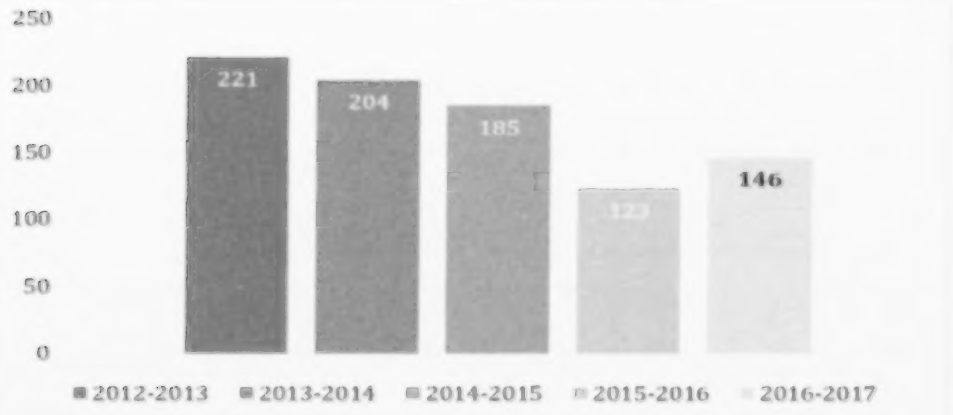
4.3 Les enquêtes

4.3.1 Les décisions prises sur les rapports d'enquête soumis et leurs délais

L'enquête consécutive à une plainte est une mesure d'exception. Cette décision, qui relève du Commissaire est prise lorsque ce dernier estime qu'une plainte est d'intérêt public. C'est le cas, notamment, lorsque la situation implique la mort ou des blessures graves infligées à une personne ou compromet la confiance du public, ou encore lorsqu'il s'agit d'une infraction criminelle ou d'une récidive. De plus, tel qu'il est précisé précédemment, en cas d'échec de la conciliation, le Commissaire peut référer la plainte en enquête.

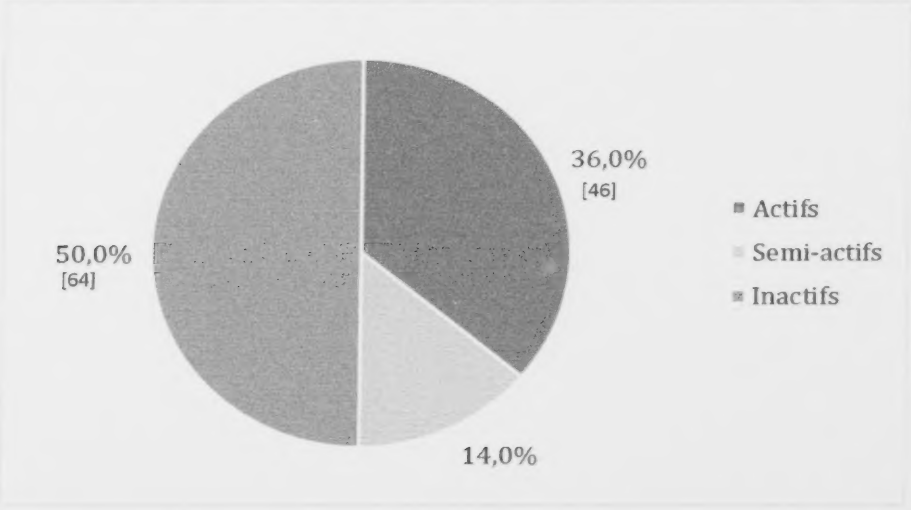
Le graphique 9 présente le nombre d'enquêtes décrétées au cours des dernières années.

Graphique 9 : Nombre d'enquêtes décrétées, par exercice



En 2016-2017, il y a eu dépôt de 134 rapports pour des enquêtes terminées. Au 31 mars 2017, le Commissaire menait toujours 128 enquêtes. De ce nombre, 46 enquêtes étaient actives, 18 étaient semi-actives alors que 64 étaient inactives.

GRAPHIQUE 10 : POURCENTAGE DE DOSSIERS D'ENQUÊTE ACTIFS, SEMI-ACTIFS ET INACTIFS EN 2016-2017

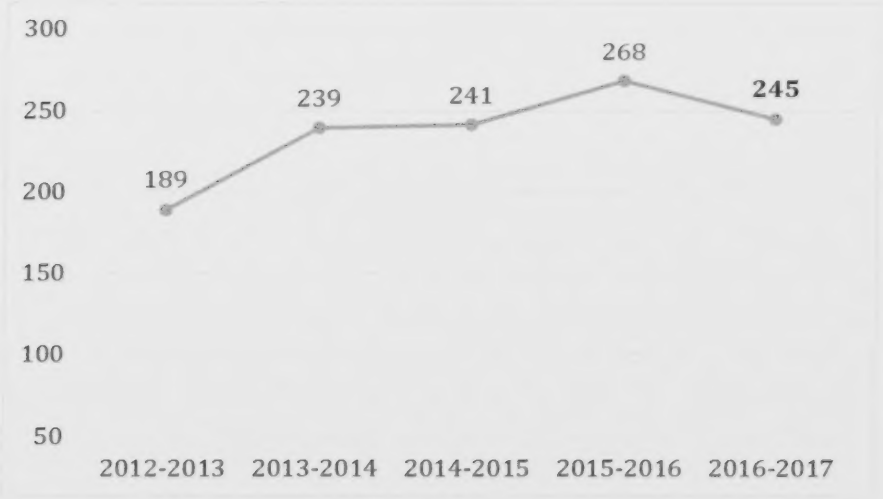


Les enquêtes actives sont celles qui se poursuivent sans être interrompues. Les enquêtes semi-actives sont celles dont on doit suspendre la poursuite des démarches, en attente de complément d'information, par exemple un rapport d'expert, la disponibilité de témoins, ou simplement en raison du volume de travail rencontré. Les enquêtes dites inactives sont celles dans lesquelles la conduite des travaux doit être suspendue en raison de l'existence d'enquêtes indépendantes, criminelles ou de la poursuite de procédures judiciaires impliquant le citoyen ou le policier.

L'enquêteur à qui le dossier est confié dispose d'un délai de 180 jours pour remettre son rapport. Ce délai peut être prolongé par le Commissaire pour des circonstances exceptionnelles.

Le graphique 11 présente les délais moyens d'enquête en jours, au cours des dernières années.

GRAPHIQUE 11 : DÉLAIS MOYENS DES ENQUÊTES, EN JOURS, PAR EXERCICE



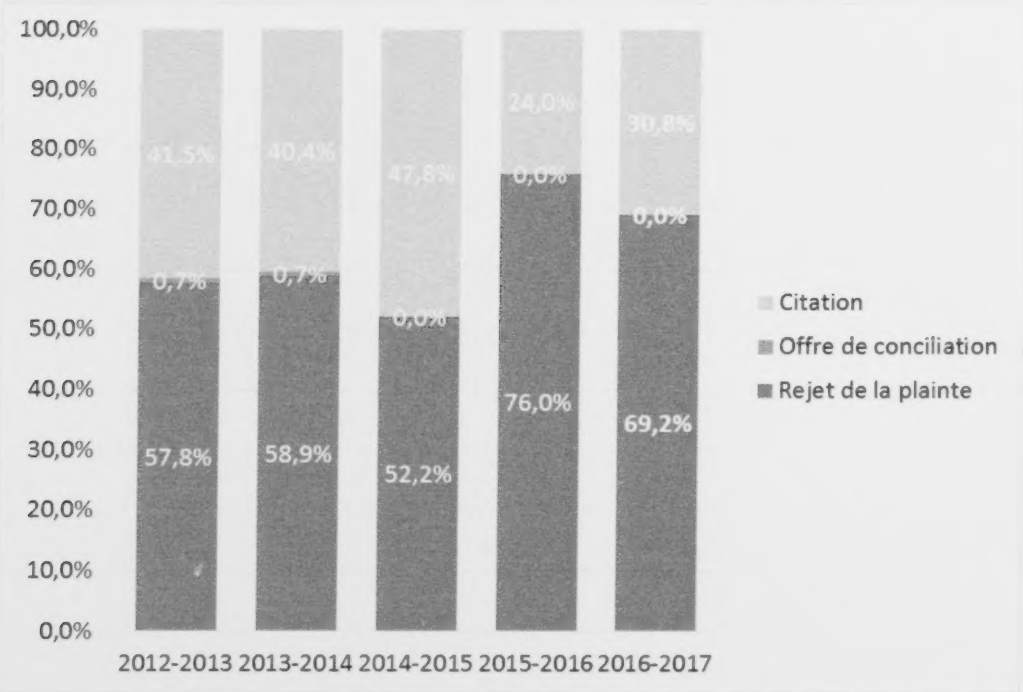
Le tableau 6 présente les statistiques concernant les motifs de prolongation de délais à l'étape de l'enquête.

TABLEAU 6 : MOTIFS DE PROLONGATION DES DÉLAIS DES ENQUÊTES

	2012-2013	2013-2014	2014-2015	2015-2016	2016-2017
	(%)				
Enquête criminelle et processus judiciaire en cours	35	38	52	62	**41**
Difficulté à rencontrer un (des) témoin(s)	13	18	17	14	**30**
Délai nécessaire pour obtenir des documents	15	8	13	8	**12**
Autres motifs	37	36	18	16	**17**
TOTAL	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**

Les principaux motifs justifiant la prolongation du délai d'enquête sont donc liés aux enquêtes criminelles et aux processus judiciaires en cours de même qu'à la difficulté à rencontrer des témoins.

GRAPHIQUE 12 : ORIENTATION DES PLAINTES APRÈS ENQUÊTE, PAR EXERCICE[14]



Au terme d'une enquête, le Commissaire peut décider :

1. d'offrir aux parties la conciliation,
2. de rejeter la plainte ou
3. de citer le policier devant le Comité de déontologie policière.

Le législateur n'a pas fixé au Commissaire de délai déterminé pour rendre une décision après enquête. Avant cette décision, chaque dossier fait l'objet d'un examen par un procureur du Commissaire. Au 31 mars 2017, 62 dossiers n'avaient pu être encore traités et la moyenne pour le traitement d'un dossier à cette étape était d'environ 150 jours. La grève des juristes affecte directement ce résultat.

---

[14] Les chiffres présentés pour l'année 2015-2016 ont faits l'objet d'une modification par rapport à ceux indiqués au rapport annuel de gestion 2015-2016. Dans cette dernière version, la catégorie « Plaintes à l'étude » n'aurait pas dû figurer au graphique, puisque ces dossiers n'avaient pas encore fait l'objet d'une orientation. Les données présentées ici corrigent cette erreur méthodologique.

Lorsque l'enquête est complétée, le Commissaire peut rejeter la plainte s'il estime qu'il y a insuffisance de preuve pour citer un policier à comparaître devant le Comité de déontologie policière. Dans ce cas, le plaignant reçoit du Commissaire une décision motivée qui résume le rapport d'enquête et l'informe de son droit de faire réviser cette décision par le Comité. Le plaignant dispose alors d'un délai de 30 jours pour saisir ce dernier de sa demande de révision. Au terme de son examen, le Comité peut confirmer la décision du Commissaire, lui ordonner de poursuivre son enquête, d'en tenir une nouvelle ou de citer le policier. On peut consulter les rapports annuels de gestion du Comité de déontologie policière pour les données disponibles à cet égard.

Après examen des rapports d'enquête qui lui ont été soumis, le Commissaire a rendu 127 décisions dont 69 ont donné lieu à un rejet de l'ensemble des allégations du plaignant et 13 à un rejet partiel de celles-ci. Aucun dossier n'a été retourné en conciliation. Les données relatives au nombre de citations déposées devant le Comité sont présentées à la section 4.5.1.

Le Commissaire peut également clore un dossier en cours d'enquête s'il lui apparaît que la poursuite de l'enquête est inutile. Ainsi, le Commissaire a mis fin à 22 enquêtes au cours de 2016-2017. Les motifs justifiant ces décisions sont généralement l'absence de collaboration du plaignant, le désistement du plaignant ou l'absence de manquement déontologique révélée par les vérifications effectuées en cours d'enquête. Les statistiques concernant ces motifs sont présentées au Tableau 7.

TABLEAU 7 : MOTIFS POUR METTRE FIN À UNE ENQUÊTE POUR L'ANNÉE 2016-2017

TYPE DE MOTIFS	Nb
Absence de collaboration du plaignant	9
Absence de collaboration du/des témoins	1
Absence de manquement déontologique	3
Désistement du plaignant	6
Incapacité d'identifier les policiers	1
Prescription	1
Autres motifs	1

4.4 LES DEMANDES DE RÉVISION

4.4.1 Les décisions prises à la suite d'une demande de révision

Le Commissaire est soumis à un devoir de respect de l'équité procédurale. Ainsi lorsqu'il rejette une plainte à la suite de son examen préliminaire, faute de collaboration du plaignant en cours de conciliation, à la suite d'un échec en conciliation ou, enfin, en cours d'enquête, le plaignant peut faire réviser cette décision en soumettant des faits ou des éléments nouveaux dans un délai de 15 jours. Lorsqu'il infirme la décision initiale, le Commissaire peut rendre la décision qui convient le mieux à l'étape où en est rendu le dossier.

Les décisions du Commissaire sont motivées par écrit et communiquées aux parties ainsi qu'aux directeurs des services de police.

En 2016-2017, le Commissaire a reçu 325 demandes de révision. Durant cette période, 332 demandes de révision ont été examinées et traitées, puisque des demandes reçues au cours de l'année précédente s'y sont ajoutées. Il restait au 31 mars 2017, 16 demandes de révision à traiter.

TABLEAU 8 : DÉCISIONS DU COMMISSAIRE À LA SUITE D'UNE DEMANDE DE RÉVISION

	2012-2013	*2013-2014*	*2014-2015*	*2015-2016*	*2016-2017*
Confirmées	238	270	270	**212**	**293**
Infirmées	30	37	47	**30**	**39**
TOTAL	268	307	317	**242**	**332**

En moyenne, les demandes de révision ont été traitées dans un délai de 48 jours. Bien que la loi indique que le Commissaire rend sa décision dans un délai de 10 jours de la réception de la demande de révision, ce délai est fréquemment dépassé puisque le Commissaire doit souvent procéder à la recherche de documents nouveaux ou d'information supplémentaire.

4.5 LES ACTIVITÉS JUDICIAIRES

4.5.1 Nombre de dossiers en citations déposés devant le Comité de déontologie policière

Le Commissaire cite un policier devant le Comité de déontologie policière lorsqu'il estime que la preuve le justifie. Pour la période se situant entre le 1er avril 2016 et le 31 mars 2017, le Commissaire a déposé devant le Comité de déontologie policière, 39 dossiers qui ont donné lieu au dépôt de 45 citations.

TABLEAU 9 : NOMBRE DE DOSSIERS MENANT AU DÉPÔT DE CITATIONS[15]

	2012-2013	*2013-2014*	*2014-2015*	*2015-2016*	*2016-2017*
Sûreté du Québec Nombre de dossiers Nombre de policiers	10 24	8 12	10 15	11 22	1 **1**
SPVM Nombre de dossiers Nombre de policiers	26 58	25 57	58 65	13 21	**17** **19**
Corps municipaux Nombre de dossiers Nombre de policiers	24 39	29 54	23 36	7 12	**21** **21**
Contrôleurs routiers Nombre de dossiers Nombre d'agents	- -	- -	- -	- -	 -
Agents de protection de la faune Nombre de dossiers Nombre d'agents	1 3	- -	2 4	 -	- -
Total Dossiers en citation	61	62	93[16]	31	**39**[17]
Nombre de policiers et d'agents	124	123	120	55	**41**

[15] *Le Commissaire inscrit le nombre de dossiers dans lesquels les plaintes reçues ont conduit au dépôt d'une ou de plusieurs citations devant le Comité de déontologie policière. Le chiffre indiqué par le Commissaire peut différer de celui indiqué par le Comité de déontologie policière dans son rapport de gestion annuel.*

[16] *Ce nombre est en partie attribuable à un évènement qui a généré à lui seul le dépôt de 31 dossiers en citation.*

[17] *Un dossier a donné lieu au dépôt de 11 citations.*

Pour la même période, le Commissaire a procédé devant le Comité de déontologie policière, lequel a rendu des décisions qui peuvent être réparties comme suit :

- Le Comité a rendu 20 décisions reconnaissant qu'il y avait eu commission d'un acte dérogatoire. Dans 10 de ces affaires, le policier visé par la citation a reconnu l'acte dérogatoire reproché. Pour la même période, le Comité a décidé dans 12 dossiers qu'aucun acte dérogatoire n'avait été commis.

TABLEAU 10 : DÉCISIONS DU COMITÉ DE DÉONTOLOGIE POLICIÈRE STATUANT SUR L'ASPECT DÉROGATOIRE OU NON-DÉROGATOIRE D'UNE CONDUITE REPROCHÉE

TYPES DE DÉCISIONS	NOMBRE
Conduite jugée dérogatoire (incluant celles à suite d'une reconnaissance de l'inconduite)	20
Conduite jugée non-dérogatoire (incluant retrait de citation, absence de preuve, etc.)	12

L'information statistique relative aux décisions du Comité de déontologie policière peut être consultée dans le rapport annuel de gestion de cet organisme.

Les décisions du Comité sont susceptibles d'appel de plein droit devant la Cour du Québec. Le tableau 11 présente les décisions de la Cour du Québec, rendues en 2016-2017, dans les dossiers ayant fait l'objet d'un appel.

TABLEAU 11 : NOMBRE DE DOSSIERS DU COMMISSAIRE AYANT DONNÉ LIEU À DES JUGEMENTS DE LA COUR DU QUÉBEC

DOSSIERS[18]	NOMBRE DE JUGEMENTS
Total des dossiers ayant donné lieu à des décisions favorables à la position du Commissaire) (fond ou sanction)	16
Total des dossiers ayant donné lieu à des décisions défavorables à la position du Commissaire (fond ou sanction)	2

[18] *Sont classés « défavorables à la position du Commissaire » les jugements de la Cour du Québec cassant une décision du Comité de déontologie policière ayant déclaré qu'un acte dérogatoire avait été commis et, de ce fait, la sanction associée à cet acte. Dans un tel cas, aux fins de statistiques, ce jugement est considéré comme ayant donné lieu à deux décisions défavorables. Lorsque le jugement de la Cour du Québec maintient le caractère dérogatoire d'une décision du Comité, mais qu'il modifie uniquement la sanction, aux fins de statistiques, ce jugement est considéré comme ayant donné lieu à une décision défavorable.*

- Parmi les jugements rendus par la Cour du Québec, il est intéressant de noter l'affaire *Hodgkins* c. *Larochelle*, 2016 QCCQ 4767 qui réitère que les policiers doivent connaître les règles de droit en matière de détention et d'arrestation. Également, l'affaire *Larochelle* c. *Sarno*, 2017 QCCQ 2225, confirme que les policiers ne pouvaient pas détenir un citoyen pour exiger de lui qu'il efface des photographies qu'il avait prises d'eux avec son téléphone cellulaire.

- Dans certains cas, le dossier peut également faire l'objet d'un contrôle judiciaire subséquent devant la Cour supérieure puis d'un appel sur permission devant la Cour d'appel. En 2016-2017, deux dossiers ont faits l'objet d'une audition devant la Cour supérieure et deux autres dossiers devant la Cour d'appel.

- La Cour supérieure a maintenu la période de sanction de 20 jours ouvrables imposée par le Comité dans l'affaire *Stante et Fouquette* c. *Gagnon*, 2017 QCCS 39. Le Comité avait considéré que ces deux policiers avaient commis des actes dérogatoires lors d'une intervention concernant une personne vulnérable.

- De son côté, la Cour d'appel a refusé la permission d'en appeler d'un jugement de la Cour supérieure confirmant une décision du Comité de déontologie policière dans l'affaire *Deslongchamps et Angers* c. *Commissaire à la déontologie policière*, 2017 QCCA 128. Le jugement de la Cour supérieure, dans *Commissaire à la déontologie policière* c. *Cameron*, 2016 QCCS 6428, avait cassé un jugement de la Cour du Québec et a rétabli les sanctions imposées par le Comité. Une mère avait traversé la frontière du Vermont avec son enfant pour lui enlever la vie. Les policiers impliqués avaient omis de prendre les mesures qui s'imposaient lorsque le père s'était adressé à eux dans la nuit des événements.

- Enfin, dans l'affaire *Larochelle* c. *Joly et Guay*, 2016 QCCA 1649, la Cour d'appel a rétabli une décision du Comité de déontologie policière reconnaissant qu'un acte dérogatoire avait été commis et renverse ainsi un jugement de la Cour du Québec.

Le tableau suivant indique le nombre de chefs qu'a retenus le Commissaire en lien avec les articles du Code de déontologie des policiers du Québec.

TABLEAU 12 : NOMBRE DE CHEFS EN FONCTION DES ARTICLES DU CODE DE DÉONTOLOGIE DES POLICIERS DU QUÉBEC

ARTICLES DU CODE DE DÉONTOLOGIE DES POLICIERS DU QUÉBEC	NOMBRE DE CHEFS
Article 5	42
Article 6	47
Article 7	126[19]
Article 8	10
Article 9	9
Article 10	4
Article 11	8

4.6 LES DEMANDES D'EXCUSE DES POLICIERS

Toute demande d'excuse formulée par un policier qui a déjà fait l'objet d'une sanction pour avoir commis un acte dérogatoire au Code de déontologie des policiers du Québec doit être présentée au Comité de déontologie policière.

Le Commissaire est appelé à faire valoir ses observations concernant la demande d'excuse présentée ou peut demander la révision d'une décision accordant la demande d'excuse si un fait nouveau en justifiant l'annulation est découvert.

Pour toute information relative aux demandes d'excuse et aux décisions rendues par le Comité de déontologie policière, nous invitons le lecteur à consulter le rapport annuel de gestion 2016-2017 de cet organisme.

---

[19] *Dans un dossier, un policier a fait l'objet de 84 chefs de citation liés à l'application de l'article 7 du Code de déontologie des policiers du Québec.*

4.7 LE DÉVELOPPEMENT DE L'APPROCHE PRÉVENTIVE

4.7.1 L'exercice par le Commissaire de son pouvoir de recommandation

Le Commissaire a le devoir, en vue de remédier à des situations préjudiciables constatées dans l'exercice de ses fonctions ou de prévenir leur répétition, d'attirer l'attention du ministre ou d'un directeur de police sur les questions qu'il juge d'intérêt général.

Au cours du présent exercice, le Commissaire n'a adressé aucune recommandation à un directeur de service de police ou au ministre.

4.7.2 La diffusion des règles déontologiques

Le site Internet du Commissaire a été présenté sous un jour nouveau au cours du dernier exercice financier. Le Commissaire y diffuse toujours un Code de déontologie appliqué afin que la portée des règles déontologiques soit mieux connue pour éviter la répétition de conduites dérogatoires.

De plus, les décisions récentes rendues par le Comité de déontologie policière sont diffusées sur ce site et auprès des médias. Ainsi, ce sont 52 décisions qui ont pu être consultées dans leur intégralité.

Au cours de la dernière année, le Commissaire a fait paraître huit communiqués de presse où il expose les conclusions de décisions dans lesquelles il était partie.

- 10/03/2017 - Un policier ne peut exiger d'un citoyen qu'il efface des photographies sur lesquelles apparaissent des policiers dans l'exercice de leurs fonctions.
- 03/02/2017 - La Cour d'appel du Québec refuse à deux policiers du SPVM la demande de permission d'en appeler du jugement de la Cour Supérieure qui avait rétabli les sanctions imposées par le Comité de déontologie policière.
- 22/12/2016 - La Cour supérieure rétablit les sanctions imposées par le Comité de déontologie policière à l'endroit de deux policiers qui avaient omis de signaler une disparition.
- 20/09/2016 - Un policier de la Sûreté du Québec reconnaît avoir tenu des propos racistes et blasphématoires.
- 15/06/2016 - Manifestation du 26 mars 2015 devant l'Assemblée nationale du Québec : Le Commissaire à la déontologie policière cite un policier devant le Comité de déontologie policière.
- 06/06/2016 - La Cour du Québec maintient les lourdes sanctions imposées à un agent de la Sûreté du Québec par le Comité de déontologie policière.
- 29/04/2016 - Le Comité de déontologie policière impose la destitution à un policier de la Sûreté du Québec.
- 07/04/2016 - Une suspension de dix jours sans solde est imposée par le Comité de déontologie policière à un policier qui a heurté un cycliste qu'il poursuivait avec son véhicule patrouille.

Enfin, on relèvera que les médias écrits ont, à 132 reprises, souligné en les rapportant, les activités du Commissaire.

4.7.3 Les conférences, ateliers et rencontres avec la clientèle, les partenaires ou intervenants

Plusieurs activités visant à développer les liens et la collaboration entre l'institution et sa clientèle ou ses principaux partenaires ont été menées. Le Commissaire a par ailleurs été sollicité pour participer à de nombreux colloques et rencontres où il était invité à faire connaître sa mission, ses pouvoirs et obligations ou discuter avec des citoyens de différents milieux, de leurs droits et possibilités de recours en déontologie policière. En voici une liste sommaire :

- Deux rencontres ont eu lieu avec des responsables des normes professionnelles des services de police en mai et novembre 2016.

- Le Commissaire a participé à cinq autres événements où des enseignements ont été dispensés sur différents sujets tels que l'utilisation des caméras corporelles, les pouvoirs et devoirs des policiers en regard du Code de déontologie des policiers du Québec ou plus généralement sur le processus de traitement des plaintes. Aussi, des formations ont été offertes à des étudiants en techniques policières, des étudiants universitaires, des contrôleurs routiers, des directeurs de service de police autochtone et des gestionnaires de corps policiers.

4.7.4 Avis émis en vertu de l'article 12

L'article 12 du Code de déontologie policière prévoit que « lorsqu'il constate ou est informé de la présumée commission d'un acte dérogatoire au présent Code, le directeur d'un corps de police doit informer par écrit le citoyen concerné des droits accordés par la Loi sur la Police (RLRQ, chapitre P-13.1) et adresser copie de cet écrit au Commissaire à la déontologie policière ».

Le Commissaire rappelle régulièrement aux directeurs des services de police, lors de ses rencontres, l'importance du respect de cette obligation.

Or, il est constaté que cette obligation est parfois ignorée ou méconnue. Au cours du présent exercice financier, le Commissaire a transmis aux directeurs des corps policiers une correspondance leur rappelant leur obligation et suggérant un modèle d'avis pouvant être remis au citoyen qui souhaite déposer une plainte. Cette démarche semble avoir porté fruit puisque le Commissaire a reçu 264 avis, alors qu'au cours de 2015-2016, il en avait reçu 187. Il s'agit d'une augmentation de 41 %.

Le Tableau 13 présente la liste des services de police qui ont transmis au Commissaire, en 2016-2017, de tels avis.

TABLEAU 13 : AVIS ÉMIS EN VERTU DE L'ARTICLE 12 REÇUS EN 2016-2017 PAR SERVICE DE POLICE

Service de police	Nb
Agents de la Faune	1
Châteauguay	1
Collines de l'Outaouais	1
Mascouche	1
SPVM	1
Saguenay-Jonquière	1
Trois-Rivières	1
Constables spéciaux	2
SAAQ	10
Blainville	12
Bromont	4
Gatineau	19
L'Assomption-St-Sulpice	2
Laval	78
Lévis	4
Longueuil	25
Mirabel	2
Régie inter. De Roussillon	12
Régie inter. Richelieu-St-Laurent	5
Régie inter. Thérèse-de-Blainville	11
Repentigny	10
SPVQ	13
Sherbrooke	6
St-Eustache	2
St-Jean-sur-Richelieu	11
Terrebonne	8
Sûreté du Québec	21
Total	264

Le Commissaire assure un suivi en vérifiant si le citoyen a déposé une plainte dans les 30 jours suivant la transmission de l'avis. Dans les cas où une plainte n'aurait pas été déposée, le Commissaire contacte le citoyen et lui rappelle ses droits.

Le tableau 14 indique les résultats de ces suivis effectués par le Commissaire auprès des plaignants.

TABLEAU 14 : RÉSULTATS DU SUIVI DES AVIS ÉMIS AUX CITOYENS EN VERTU DE L'ARTICLE 12 EN 2016-2017

Suivi	%
Plainte reçue avant suivi	20 %
Plainte reçue après suivi	5 %
Adresse incomplète ou mauvaise adresse	2 %
Adresse manquante	2 %
Refus de porter plainte	1 %
Pas de réponse	69 %
Aucune (Suivi en attente ou plainte anonyme)	1 %

PARTIE 5

5. LES RESSOURCES

5.1 L'UTILISATION DES RESSOURCES HUMAINES

Le niveau d'effectif du personnel est désormais déterminé selon les *Modalités d'établissement du niveau d'effectif des ministères et organismes.* Les heures rémunérées remplacent les ETC.

Pour l'exercice financier 2016-2017, 54 200 heures rémunérées avaient été attribuées au Commissaire à la déontologie policière.

Le tableau suivant présente des données détaillées en comparant les données de l'exercice se terminant et celles de l'exercice antérieur.

Le 1er avril 2017, 29 postes étaient occupés.

TABLEAU 15 : RÉPARTITION DE L'EFFECTIF PAR GRAND SECTEUR D'ACTIVITÉ POUR LA PÉRIODE DU 1ER AVRIL 2016 AU 31 MARS 2017

	POSTES			
CATÉGORIES	HEURES RÉMUNÉRÉES[20]	ETC TRANSPOSÉS	EMPLOYÉS	
	2016-2017	*2016-2017*	*2015-2016*	*2016-2017*
Dirigeants et membres	**3 647,00**	**2,00**	2	**2**
Cadres	**3 577,11**	**1,96**	2	**2**
Juristes	**9 455,62**	**5,18**[21]	7	**5**
Professionnels	**22 229,60**	**12,17**	13[22]	**14**
Personnel de bureau technicien et assimilé	**12 174,83**	**6,67**	7	**6**
TOTAL	**51 084,15**	**27,97**	31	**29**

[20] En 2016-2017, le Commissaire n'a autorisé aucune heure de travail supplémentaire. En conséquence, les heures rémunérées équivalent aux heures travaillées dans le cadre de l'horaire régulier.

[21] Le nombre d'ETC utilisés au cours de l'année 2016-2017 chez les juristes est peu élevé compte tenu de la grève qui a eu lieu du 24 octobre 2016 au 1er mars 2017.

[22] Un poste était occupé par une personne en congé de maladie.

5.1.1 Formation et perfectionnement du personnel

TABLEAU 16 : RÉPARTITION DES DÉPENSES TOTALES DESTINÉES À LA FORMATION ET AU DÉVELOPPEMENT DU PERSONNEL PAR CHAMP D'ACTIVITÉ

CHAMP D'ACTIVITÉ	*2013*	*2014*	*2015*	*2016*
Développement des compétences	30 483 $	26 366 $	24 145 $	**24 745 $**
Nouvelles connaissances technologiques	0	0	0	**0**

TABLEAU 17 : ÉVOLUTION DES DÉPENSES EN FORMATION

ANNÉES	PROPORTION DE LA MASSE SALARIALE (%)	JOURS DE FORMATION PAR PERSONNE	MONTANTS ALLOUÉS PAR PERSONNE ($)
2013	1,07	1,00	824
2014	0,92	1,66	753
2015	**0,98**	**0,90**	**779**
2016	**1,05**	**0,65**	**853**

5.1.2 La planification de la main-d'œuvre

Les tableaux qui suivent indiquent pour la fin du présent exercice financier, le nombre d'employés admissibles à la retraite, les départs volontaires, et le taux d'absence maladie au cours de la période visée.

TABLEAU 18 : NOMBRE D'EMPLOYÉS ADMISSIBLES À LA RETRAITE SANS RÉDUCTION

RÉGULIER			
	2015-2016	*2016-2017*	*2017-2018*
TOTAL	1	3	**0**

Taux de départs volontaires **17,2 %**[23]

TABLEAU 19 : NOMBRE DE DÉPARTS VOLONTAIRES EN 2016-2017

	2016-2017
Mutations	2
Retraites	3
Démissions	0
TOTAL	**5**

TABLEAU 20 : TAUX D'ABSENCE POUR MALADIE EN 2016-2017

	2016-2017
Nombre de jours d'absence maladie / Année-personne en lien d'emploi	**3 %**

[23] *Le taux de départs volontaires est calculé sur le nombre d'employés réguliers en poste au 31 mars 2017, soit 29.*

5.2 LES RESSOURCES FINANCIÈRES ET LA FACTURATION DES SERVICES[24]

À la fin de l'année financière 2016-2017, l'état des dépenses était le suivant :

1. les traitements et les salaires avaient utilisé 2 366,3 k$,
2. les dépenses courantes se chiffraient à 398,5 k$,
3. une dépense en immobilisation de 9,8 k$ avait été engagée.

Le total est de 2 774,6 k$. Les opérations dégagent un excédent de 184,9 k$ en regard du budget alloué.

TABLEAU 21 : DÉPENSES ET ÉVOLUTIONS PAR SECTEURS D'ACTIVITÉS OU PAR ORIENTATIONS STRATÉGIQUES

SECTEURS D'ACTIVITÉ	BUDGET DE DÉPENSES 2016-2017 (000 $)	DÉPENSES RÉELLES 2016-2017 (000 $)	EXCÉDENT 2016-2017 (000 $)	DÉPENSES RÉELLES 2015-2016 (000 $)	VARIATION DE LA DÉPENSE RÉELLE ($)	POURCENTAGE DE VARIATION DE LA DÉPENSE RÉELLE (%)
Rémunération	2 464,4	2 366,3	98,1	2 472,7	-106,4	-4,3
Fonctionnement	482,1	398,5	83,6	412,3	-13,8	-3,3
Investissements	13,0	9,8	3,2	3,9	5,9	151,3
TOTAL	**2 959,5**	**2 774,6**	**184,9**	**2 888,9**	**-114,3**	**-3,9**

[24] *Les données financières correspondent à des résultats préliminaires considérant que le ministre des Finances présentera les données vérifiées.*

Par ailleurs, le Commissaire a facturé des frais de conciliation et d'enquête remboursables par l'employeur d'un policier, d'un agent de protection de la faune, d'un constable spécial et d'un contrôleur routier, pour un montant de 916,4 k$ en 2016-2017. Le tableau suivant permet une comparaison par rapport aux trois derniers exercices financiers :

TABLEAU 22 : FRAIS REMBOURSABLES FACTURÉS ENTRE LE 1ER AVRIL 2013 ET LE 31 MARS 2017

FRAIS REMBOURSABLES FACTURÉS	*2013-2014*	*2014-2015*	*2015-2016*	*2016-2017*
	(000 $)			
CONCILIATION	408,8	425,7	406,0	**299,3**
ENQUÊTE	638,4	618,7	687,0	**617,1**
TOTAL	1 047,2	1 044,4	1 093,0	**916,4**

5.3 Les ressources informationnelles

Le ministère de la Sécurité publique a poursuivi la mise en œuvre de son *Programme de sensibilisation à la sécurité de l'information* auprès du personnel du Commissaire à la déontologie policière. Ce programme vise à faire connaître et à appliquer les bonnes pratiques en matière de sécurité de l'information, et à favoriser leur application.

Le dépannage des équipements informatiques et le traitement des diverses demandes ont été effectués par le biais du centre contact clients de la direction des technologies de l'information du Ministère de la Sécurité publique.

Le projet de mise à niveau des postes de travail a permis le passage vers Windows 8.1 et Office 13 et s'est terminé le 28 février 2017. En complémentarité, la mise en place d'un nouveau système et de processus de gestion interne visant la régulation des licences poste/utilisateur a vu le jour.

En 2016-2017, le Commissaire n'a entrepris aucun projet en ressources informationnelles et n'a par conséquent engagé aucune somme à cet égard. Aucun projet n'est en cours.

5.4 Le suivi de la mise en œuvre des standards sur l'accessibilité du Web

Le site Internet du Commissaire respecte les standards adoptés par le Conseil du trésor visant à accroître l'accessibilité du Web. Les travaux sont effectués par la Direction des technologies informatiques du ministère de la Sécurité publique.

PARTIE 6

6. APPLICATION DE CERTAINES LOIS, RÈGLEMENTS ET POLITIQUES

6.1 L'ACCÈS À L'INFORMATION

Le Commissaire a reçu et traité, en 2016-2017, 96 demandes formulées en vertu de la Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels (RLRQ, chapitre A-2.1).

TABLEAU 23 : NOMBRE ET NATURE DES DEMANDES D'ACCÈS À L'INFORMATION REÇUES EN 2016-2017

NATURE DES DEMANDES D'ACCÈS À L'INFORMATION		NOMBRE
Documents	Documents consignés dans un dossier	75
	Documents concernant un tiers	1
	Documents administratifs	10
Information	Général	6
	Renseignements personnels	4

Le Commissaire a répondu favorablement, en tout ou en partie, à 72 (75 %) de ces demandes.

Pour 32 demandes partiellement acceptées, les demandeurs ont également été référés aux organismes qui avaient compétence pour disposer d'un aspect de leur demande. Quant aux autres demandes qui ont fait l'objet d'un refus, elles l'ont été pour des motifs fondés sur les articles 28, 32, 53, 54, 56, 59, 87 et 88 de la Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des documents personnels (RLRQ, chapitre A-2.1) de même que sur l'article 139 de la Loi sur la police (RLRQ, chapitre P-13.1).

TABLEAU 24 : NOMBRE ET NATURE DES DÉCISIONS RENDUES

NATURE DES DÉCISIONS RENDUES		NOMBRE
Acceptées	Totalement	40
	Partiellement	32
Refusées	Fondées sur une ou plusieurs lois	19
	Relevant davantage de la compétence d'un autre organisme vers lequel le demandeur a été dirigé	22
	Document que le Commissaire ne détient pas	2

Au cours de 2016-2017, dix demandes d'accès refusées, en tout ou en partie, ont fait l'objet de demandes de révision. Trois de ces demandes ont été retirées par les demandeurs. Sept demandes doivent toujours être entendues devant la Commission d'accès à l'information.

Aucune demande n'a requis que soient adoptées des mesures d'accommodements permettant à une personne d'exercer ses droits.

Soixante-dix-sept demandes reçues (80 %) ont été traitées dans un délai de vingt jours ou moins. Seize demandes ont été traitées dans un délai de moins de trente jours. Pour trois demandes, le délai requis pour rendre décision s'est prolongé au-delà de 30 jours.

6.2 LA PROTECTION DES RENSEIGNEMENTS PERSONNELS

Le Commissaire s'est conformé en matière de protection des renseignements personnels aux exigences de la Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels. À cet égard, le Commissaire a poursuivi, au cours de 2016-2017, la sensibilisation de son équipe à l'égard des obligations et interdictions prévues dans la loi et autres sujets plus spécifiques aux activités de l'institution, telle que la confidentialité de certains renseignements nominatifs. D'ailleurs, les employés ont été invités à contracter un nouvel engagement de confidentialité qui concerne les renseignements obtenus dans le cadre de leurs fonctions.

Le Commissaire s'est aussi assuré du respect des politiques concernant les renseignements médicaux sur le personnel, l'éthique dans l'utilisation d'Internet, l'utilisation du courrier électronique, l'utilisation du télécopieur, la destruction des documents renfermant des renseignements personnels et de l'information emmagasinée sur support informatique.

Enfin, il convient de souligner qu'au cours de 2016-2017, les employés du Commissaire qui n'avaient pas été formés sur la sécurité de l'information l'ont été.

6.3 Le Plan d'action gouvernemental sur la diversité : une valeur ajoutée

Le Commissaire à la déontologie policière a pour constante préoccupation que les policiers du Québec soient au service de tous et qu'ils respectent les droits et libertés des personnes auprès de qui ils interviennent. De plus, il convient de rappeler que le système déontologique policier actuel a, entre autres, été instauré dans la foulée d'une recommandation formulée par la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, à la suite d'une enquête sur les relations entre les corps de police, les organisations assujetties à la juridiction du Commissaire et les minorités visibles[25].

Dans ces perspectives, le Commissaire participe aux objectifs poursuivis par le gouvernement dans le Plan d'action gouvernemental sur la diversité : une valeur ajoutée. Plus particulièrement, il est interpellé par la mesure 1.2 de ce plan d'action. Il prend des mesures pour réduire les risques de racisme et de discrimination par les forces de l'ordre et faciliter l'accès aux recours déontologiques en regard des plaintes alléguant racisme, discrimination et profilage racial.

6.3.1 Le bilan des plaintes alléguant racisme, discrimination ou profilage racial

Le Commissaire a reçu entre le 1er avril 2016 et le 31 mars 2017, 95 plaintes renfermant des allégations pertinentes. Ce nombre représente 5,3 % de toutes les plaintes enregistrées pendant cette période.

Ces plaintes concernaient pour 58 % le SPVM, 34 % d'autres corps de police municipaux et 8 % la Sûreté du Québec. Bien que pour des raisons de concentration géographique et démographique la problématique touche principalement la région de Montréal, celle-ci est susceptible de toucher toutes les régions du Québec.

Les interventions policières à l'origine des plaintes

Les plaintes concernant des questions de racisme, de discrimination ou de profilage avaient pour origine huit arrestations, 48 interceptions au Code de la sécurité routière, 20 interpellations de personnes et 19 diverses autres interventions.

---

[25] *BELLEMARE, Jacques (président), « Comité d'enquête sur les relations entre les corps policiers et les minorités ethniques et visibles », Montréal, Commission des droits de la personne du Québec, 1988.*

Les modalités et les résultats du traitement des plaintes

Nous présentons dans le tableau qui suit le traitement accordé aux plaintes déontologiques reçues en 2016-2017 alléguant racisme ou profilage racial et l'état des autres dossiers actifs qui soulèvent ces problématiques :

TABLEAU 25 : ÉTAT DES DOSSIERS TRAITANT DE RACISME OU PROFILAGE 2016-2017

État des dossiers		Nombre
Examen initial en cours		3
Conciliations	En cours	13
	Ententes réussies	20
Enquêtes en cours		10
Dossiers clos par le Commissaire	Absence de collaboration du plaignant au processus de conciliation	14
	À la suite de l'examen initial en l'absence manifeste de base factuelle suffisante	33
	Après conciliation ou enquête	2
	Révisions en cours devant le tribunal déontologique	0
Citations devant le tribunal déontologique		0

En 2016-2017, aucune décision portant sur la discrimination, le racisme et le profilage racial n'a été rendue par les tribunaux en matière de déontologie policière.

6.4 L'ACCÈS AUX SERVICES POUR LES PERSONNES HANDICAPÉES

Le Commissaire est soucieux d'offrir aux personnes handicapées le meilleur accès possible à ses services. Par exemple, il s'est assuré qu'aucune barrière architecturale n'entrave l'accès à ses bureaux. Ses services d'accueil et d'aide aux citoyens sont sensibles aux besoins des personnes qui rencontrent des obstacles lors de communications avec son personnel et tout au cours du processus déontologique. Le Commissaire n'hésite pas à recourir à des services spécialisés, tels des interprètes, pour permettre à toute personne handicapée d'y participer pleinement.

6.5 LA POLITIQUE LINGUISTIQUE

Le Commissaire adoptait en janvier 1993 la Politique linguistique du Commissaire à la déontologie policière. Cette politique fut modifiée et revue en 1999 à la lumière d'un avis de l'Office de la langue française, puis en 2003-2004 en raison, notamment, de la création d'un Comité permanent chargé de l'application de cette politique.

Au cours de l'année 2012, le Commissaire a complété une révision en profondeur de sa politique linguistique et soumis à l'Office québécois de la langue française sa politique linguistique révisée en vue d'un avis final. La nouvelle politique linguistique du Commissaire a été approuvée au cours de l'exercice 2013-2014 et a été communiquée à l'ensemble des membres de son personnel. Elle est en vigueur depuis.

6.6 L'ÉTHIQUE ET LA DÉONTOLOGIE

Le Commissaire et le Commissaire adjoint ont convenu, conformément au Règlement sur l'éthique et la déontologie des administrateurs publics (RLRQ, chapitre M-30, a. 3.0.1) entré en vigueur le 1er septembre 1998, d'adopter le Code d'éthique et de déontologie du Commissaire et du Commissaire adjoint. Le texte de ce Code est présenté à l'annexe 2 du présent rapport et peut également être consulté sur le site Internet du Commissaire.

Aucun manquement aux principes d'éthique et aux règles de déontologie n'a été constaté au cours de l'exercice 2016-2017 de la part des employés de l'organisation.

6.7 LES ENGAGEMENTS ET LES RÉALISATIONS CONCERNANT L'ALLÈGEMENT RÉGLEMENTAIRE ET ADMINISTRATIF POUR LES ENTREPRISES

Étant donné la nature de ses activités, l'allègement réglementaire et administratif pour les entreprises ne concerne pas le Commissaire à la déontologie policière.

6.8 LA POLITIQUE DE FINANCEMENT DES SERVICES PUBLICS

Les coûts reliés à une conciliation ou une enquête sont, conformément à la loi, remboursés par l'employeur d'un policier, d'un agent de protection de la faune, d'un constable spécial, d'un contrôleur routier ou d'un enquêteur de l'UPAC visé par la plainte, selon les taux établis par règlement.

Le 1er janvier 2017, les tarifs applicables ont été indexés de l'ordre de 0,74 % conformément à la Loi sur l'administration financière (RLRQ, chapitre A-6.001). Ils s'établissent ainsi à 86,82 $ / heure pour la conciliation et 74,54 $ / heure pour l'enquête.

Les frais remboursables facturés sont présentés au Tableau 22.

6.9 LES MOYENS PRIS POUR ACTUALISER LA POLITIQUE DE SANTÉ DES PERSONNES AU TRAVAIL

Le Commissaire a entrepris, conformément à la Politique concernant la santé des personnes au travail dans la fonction publique québécoise, diverses démarches en vue d'éviter que des situations de harcèlement en milieu de travail ne compromettent la santé physique ou mentale des individus.

Le Commissaire s'est assuré du respect de ses politiques et procédures internes pour prévenir et régler les situations de harcèlement au travail.

6.10 LA REDDITION DE COMPTES EN MATIÈRE D'ACCÈS À L'ÉGALITÉ EN EMPLOI

Renseignements généraux

Conformément à l'article 53.1 de la Loi sur la fonction publique (RLRQ, chapitre F-3.1.1) :

« Le rapport annuel d'un ministère ou d'un organisme doit contenir, sous une rubrique particulière, un compte rendu des résultats obtenus par rapport aux objectifs d'un programme d'accès à l'égalité ou d'un plan d'embauche pour les personnes handicapées qui lui était applicable ainsi qu'aux objectifs d'embauche des diverses composantes de la société québécoise. »

Rappelons également qu'en vertu de l'article 53 de cette même loi :

« À la suite d'un concours, la nomination d'un fonctionnaire est faite au choix parmi les personnes inscrites sur la liste de déclaration d'aptitudes. Lorsqu'une liste de déclaration d'aptitudes comprend un candidat visé par un programme d'accès à l'égalité ou un plan d'embauche pour les personnes handicapées, le sous-ministre ou le dirigeant d'organisme tient compte des objectifs fixés par ce programme ou ce plan. Il tient aussi compte des objectifs d'embauche, déterminés par le Conseil du trésor, à l'égard des diverses composantes de la société québécoise. »

Données globales

Tableau 26 : Nombre total des personnes embauchées, selon le statut d'emploi, au cours de la période 2016-2017

	Réguliers	Occasionnels	Étudiants	Stagiaires
Nombre total de personnes embauchées	4	3	3	1

Nombre d'employés réguliers en place en date du 31 mars 2017

Effectif total (personnes)	29

Membres de communautés culturelles, anglophones, autochtones et personnes handicapées

Tableau 27 : Embauches de membres de groupes cibles 2016-2017

Statut d'emploi	Embauche totale	Communautés culturelles	Communautés anglophones	Communautés autochtones	Personnes handicapées	Total	Taux d'embauche par statut d'emploi
Régulier	4	-	-	-	-	-	-
Occasionnel	3	-	-	-	-	-	-
Étudiant	3	1	-	-	-	1	33,3 %
Stagiaire	1	-	-	-	-	-	-
TOTAL	11	1	-	-	-	1	-
Taux d'embauche par groupe cible	-	9,1 %	-	-	-	-	-

TABLEAU 28 : ÉVOLUTION DU TAUX D'EMBAUCHE GLOBAL DES MEMBRES DES GROUPES CIBLES PAR STATUT D'EMPLOI

	RÉGULIERS	OCCASIONNELS	ÉTUDIANTS	STAGIAIRES
2013-2014	-	-	-	-
2014-2015	-	-	-	-
2015-2016	-	100 %	-	-
2016-2017	-	-	33,3 %	-

TABLEAU 29 : ÉVOLUTION DE LA REPRÉSENTATIVITÉ DES MEMBRES DES GROUPES CIBLES AU SEIN DE L'EFFECTIF RÉGULIER -RÉSULTATS COMPARATIFS AU 31 MARS DE CHAQUE ANNÉE

GROUPES CIBLES	*2014*		*2015*		*2016*		*2017*	
	NOMBRE D'EMPLOYÉS RÉGULIERS GROUPE CIBLE	TAUX DE REPRÉSENTATIVITÉ P/R À EFFECTIF RÉGULIER TOTAL	NOMBRE D'EMPLOYÉS RÉGULIERS GROUPE CIBLE	TAUX DE REPRÉSENTATIVITÉ P/R À EFFECTIF RÉGULIER TOTAL	NOMBRE D'EMPLOYÉS RÉGULIERS GROUPE CIBLE	TAUX DE REPRÉSENTATIVITÉ P/R À EFFECTIF RÉGULIER TOTAL	NOMBRE D'EMPLOYÉS RÉGULIERS GROUPE CIBLE	TAUX DE REPRÉSENTATIVITÉ P/R À EFFECTIF RÉGULIER TOTAL
Communautés culturelles	-	-	-	-	-	-	-	-
Autochtones	-	-	-	-	-	-	-	-
Anglophones	-	-	-	-	-	-	-	-
Personnes handicapées	-	-	-	-	-	-	-	-

FEMMES

TABLEAU 30 : TAUX D'EMBAUCHE DES FEMMES EN 2016-2017 PAR STATUT D'EMPLOI

	RÉGULIERS	OCCASIONNELS	ÉTUDIANTS	STAGIAIRES	TOTAL
Nombre de femmes embauchées	3	1	3	1	8
%	75 %	33,3 %	100 %	100 %	72,7 %

TABLEAU 31 : TAUX DE REPRÉSENTATIVITÉ DES FEMMES DANS L'EFFECTIF RÉGULIER AU 31 MARS 2017

	PERSONNEL D'ENCADREMENT	PERSONNEL PROFESSIONNEL & JURISTE	PERSONNEL TECHNICIEN ASSIMILÉ	PERSONNEL DE BUREAU	TOTAL
Nombre total d'employés réguliers en place	4	19	1	5	29
Nombre de femmes en place	1	10	1	5	17
Taux de représentativité des femmes dans l'effectif régulier total de la catégorie	25 %	52,6 %	100 %	100 %	58,6 %

Mesures ou actions favorisant l'embauche, l'intégration et le maintien de l'emploi

Au cours des trois dernières années, le Commissaire a embauché du personnel régulier par recrutement à la suite de concours. Or, peu de candidats provenant des groupes cibles posent leur candidature.

Bonis au rendement

Aucun boni au rendement n'a été versé à un titulaire d'un emploi supérieur ni à un cadre au cours de 2016-2017 pour la période d'évaluation du rendement s'établissant du 1er avril 2015 au 31 mars 2016.

Gestion et contrôle des effectifs et renseignements relatifs aux contrats de services

Pour l'année 2016-2017, la cible en matière d'heures rémunérées fixées par le Conseil du trésor pour le Commissaire était de 54 200 heures rémunérées. Cette cible a été respectée.

Le tableau 15 à la section 5.1, détaille la consommation de l'organisme pour la période 2016-2017 qui s'est établie à 51 084,15 heures rémunérées et 27,97 ETC transposés.

Différentes mesures avaient été mises en place depuis juin 2014, poursuivies en 2016-2017, afin de résorber le dépassement qui était alors observé. Rappelons que le nombre d'employés en poste en mars 2014 était de 36. Ces mesures ont consisté en des non-remplacements de postes à la suite de départs à la retraite, mutations ou démissions. Il y a eu également révision de processus de travail à des fins d'optimisation des ressources disponibles.

Enfin, en 2016-2017, le Commissaire n'a conclu aucun contrat de services avec une personne ou une entreprise pour un montant supérieur à 25 000 $.

ANNEXE 1

LE CODE DE DÉONTOLOGIE DES POLICIERS DU QUÉBEC[26]

Section I

Dispositions générales

1. Le présent Code détermine les devoirs et normes de conduite des policiers dans leurs rapports avec le public dans l'exercice de leurs fonctions.

   Il s'applique à tout policier. Il s'applique également à tout agent de la paix au sens de l'article 6 de la Loi sur la conservation et la mise en valeur de la faune (RLRQ, chapitre C-61.1), à tout constable spécial ainsi qu'à tout contrôleur routier de même qu'à toute personne ayant autorité sur ce dernier, compte tenu des adaptations nécessaires.

2. Afin de promouvoir la qualité du service policier dans ses rapports avec le public, le policier favorise dans la mesure de ses possibilités, le développement de sa profession par l'échange de ses connaissances et sa participation aux cours et aux stages de formation permanente.

3. Le présent Code vise à assurer une meilleure protection des citoyens et citoyennes en développant au sein des services policiers des normes élevées de services à la population et de conscience professionnelle dans le respect des droits et libertés de la personne, dont ceux inscrits dans la Charte des droits et libertés de la personne (RLRQ, chapitre C-12).

4. Tout manquement ou omission concernant un devoir ou une norme de conduite prévu par le présent Code constitue un acte dérogatoire et peut entraîner l'imposition d'une sanction en vertu de la Loi sur la police (RLRQ, chapitre P13.1).

---

[26] *Ce Code est disponible sur le site Internet du Commissaire à la déontologie policière.*

Section II

Les devoirs et les normes de conduite du policier

5. Le policier doit se comporter de manière à préserver la confiance et la considération que requiert sa fonction.

   Notamment, le policier ne doit pas :

   1° faire usage d'un langage obscène, blasphématoire ou injurieux;

   2° omettre ou refuser de s'identifier par un document officiel alors qu'une personne lui en fait la demande;

   3° omettre de porter une marque d'identification prescrite dans ses rapports directs avec une personne du public;

   4° poser des actes ou tenir des propos injurieux fondés sur la race, la couleur, le sexe, l'orientation sexuelle, la religion, les convictions politiques, la langue, l'âge, la condition sociale, l'état civil, la grossesse, l'origine ethnique ou nationale, le handicap d'une personne ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap;

   5° manquer de respect ou de politesse à l'égard d'une personne.

6. Le policier doit éviter toute forme d'abus d'autorité dans ses rapports avec le public.

   Notamment, le policier ne doit pas :

   1° avoir recours à une force plus grande que celle nécessaire pour accomplir ce qui lui est enjoint ou permis de faire;

   2° faire des menaces, de l'intimidation ou du harcèlement;

   3° porter sciemment une accusation contre une personne sans justification;

   4° abuser de son autorité en vue d'obtenir une déclaration;

   5° détenir, aux fins de l'interroger, une personne qui n'est pas en état d'arrestation.

7. Le policier doit respecter l'autorité de la loi et des tribunaux et collaborer à l'administration de la justice.

   Notamment, le policier ne doit pas :

   1° empêcher ou contribuer à empêcher la justice de suivre son cours;

2° cacher ou ne pas transmettre une preuve ou un renseignement dans le but de favoriser ou de nuire à une personne.

8. Le policier doit exercer ses fonctions avec probité.

Notamment, le policier ne doit pas :

1° endommager ou détruire malicieusement un bien appartenant à une personne;

2° disposer illégalement d'un bien appartenant à une personne;

3° présenter à l'égard d'une personne une recommandation ou un rapport qu'il sait faux ou inexact.

9. Le policier doit exercer ses fonctions avec désintéressement et impartialité et éviter de se placer dans une situation où il serait en conflit d'intérêts de nature à compromettre son impartialité ou à affecter défavorablement son jugement ou sa loyauté.

Notamment, le policier ne doit pas :

1° solliciter, accepter ou exiger d'une personne, directement ou indirectement, un don, une récompense, une commission, une ristourne, un rabais, un prêt, une remise de dette, une faveur ou tout autre avantage ou considération de nature à compromettre son impartialité, son jugement ou sa loyauté;

2° verser, offrir de verser ou s'engager à offrir un don, une récompense, une commission, une ristourne, un rabais, un prêt, une remise de dette, une faveur ou tout autre avantage ou considération de nature à compromettre l'impartialité de cette personne dans l'exercice de ses fonctions;

3° recommander à une personne avec laquelle il a été en contact dans l'exercice de ses fonctions, notamment un prévenu, les services d'un procureur en particulier;

4° se placer dans une situation où il serait en conflit d'intérêts lorsqu'il sollicite ou recueille du public de l'argent par la vente d'annonces publicitaires ou de billets ou d'autre façon au profit d'une personne, d'une organisation ou d'une association.

10. Le policier doit respecter les droits de toute personne placée sous sa garde et éviter de lui montrer de la complaisance.

    Notamment, le policier ne doit pas :

    1° sauf sur ordonnance médicale, fournir à une personne placée sous sa garde des boissons alcooliques, des stupéfiants, des hallucinogènes, des préparations narcotiques ou anesthésiques ou toute autre substance pouvant produire l'ivresse, l'affaiblissement ou la perturbation des facultés ou l'inconscience;

    2° être négligent ou insouciant à l'égard de la santé ou de la sécurité d'une personne placée sous sa garde;

    3° tenter d'obtenir au bénéfice d'une personne placée sous sa garde un avantage indu ou lui en procurer un;

    4° sauf en cas de nécessité fouiller une personne de sexe opposé, assister à sa fouille ou faire fouiller une personne placée sous sa garde par une personne qui ne soit pas du même sexe;

    5° s'ingérer dans les communications entre une personne placée sous sa garde et son procureur;

    6° avoir recours à une force plus grande que celle nécessaire à l'égard d'une personne placée sous sa garde;

    7° permettre l'incarcération d'un mineur avec un adulte ou d'une personne de sexe féminin avec une personne de sexe masculin sauf dans les cas prévus par la loi.

11. Le policier doit utiliser une arme et toute autre pièce d'équipement avec prudence et discernement.

    Notamment, le policier ne doit pas :

    1° exhiber, manipuler ou pointer une arme sans justification;

    2° négliger de prendre les moyens nécessaires pour empêcher l'usage d'une arme de service par une personne autre qu'un policier.

12. Lorsqu'il constate où est informé de la présumée commission d'un acte dérogatoire au présent Code, le directeur d'un corps de police doit informer par écrit le citoyen concerné des droits accordés par la Loi sur la police et adresser copie de cet écrit au Commissaire à la déontologie policière.

13. Le présent Code remplace les dispositions concernant la déontologie policière prévues au Règlement sur la déontologie policière et au Règlement sur la déontologie et la discipline des membres de la Sûreté du Québec édicté par le décret 467-87 du 25 mars 1987, au Règlement sur la déontologie et la discipline des policiers de la Communauté urbaine de Montréal (R.R.Q., 1981, c. C-37.2, r.1). Il remplace également toute autre norme concernant la déontologie policière édictée par une municipalité.

14. (Omis).

ANNEXE 2

LE CODE D'ÉTHIQUE ET DE DÉONTOLOGIE DU COMMISSAIRE ET DU COMMISSAIRE ADJOINT

Principes généraux

Le Commissaire et le Commissaire adjoint doivent, dans l'exercice de leurs fonctions, respecter les principes d'éthique et les règles de déontologie prévus par la loi, le Règlement sur l'éthique et la déontologie des administrateurs publics, le Code de déontologie des avocats et la Déclaration sur l'éthique dans la Fonction publique.

Ils doivent notamment assumer leurs fonctions dans le respect du droit avec honnêteté, loyauté, prudence, diligence, assiduité, efficacité, équité et impartialité.

Impartialité et conflits d'intérêts

Le Commissaire et le Commissaire adjoint doivent prendre leurs décisions sans distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge sauf, dans la mesure prévue par la loi, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap et le rang hiérarchique du policier.

Ils ne doivent ni étudier, ni décider dans un dossier représentant ou susceptible de représenter un conflit d'intérêts. L'étude et la décision dans un tel dossier doivent être dénoncées à l'autre qui assumera alors la responsabilité du dossier.

Le 1er avril de chaque année, le Commissaire et le Commissaire adjoint doivent rédiger une déclaration de leurs intérêts financiers qu'ils doivent remettre au responsable de l'administration pour être déposée à leur dossier personnel.

Confidentialité

Le Commissaire et le Commissaire adjoint sont tenus de garder le secret le plus absolu sur ce qu'ils ont appris lors de l'étude des dossiers qui leur sont confiés dans l'application de la loi. Ils ne peuvent révéler et faire connaître ce qu'ils ont appris que si la loi l'autorise.

Cette obligation de confidentialité demeure même après qu'ils aient cessé d'assumer leurs fonctions.

POUR NOUS JOINDRE

www.deontologie-policiere.gouv.qc.ca
deontologie-policiere.quebec@msp.gouv.qc.ca
Ligne sans frais : 1 877 237-7897

QUÉBEC

2535, boulevard Laurier, bureau 1.06
Québec (Québec) G1V 4M3
Téléphone : 418 643-7897
Télécopieur : 418 528-9473

MONTRÉAL

454, Place Jacques-Cartier, 5e étage
Montréal (Québec) H2Y 3B3
Téléphone : 514 864-1784
Télécopieur : 514 864-3552

Commissaire à la déontologie policière
Québec